



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231
Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione di
Cargolux Italia S.p.A. del 7 novembre 2025

PARTE GENERALE

Elenco delle modifiche	Data di approvazione CdA	Motivo delle modifiche
Rev 1	27 giugno 2011	Prima approvazione del Modello Organizzativo
Rev 2	09 ottobre 2013	Revisione Parte Generale e Parte Speciale in relazione ai nuovi reati introdotti
Rev 3	17 aprile 2019	Revisione Parte Generale e Parte Speciale in relazione ai nuovi reati introdotti
Rev 4	13 marzo 2024	Revisione ed aggiornamento completo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale e Parte Speciale
Rev 5	27 settembre 2024	Revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale e Parte Speciale

INDICE PARTE GENERALE

DEFINIZIONI – PAG. 5

Cap. 1 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 1.1 INTRODUZIONE SUL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – pag. 6
- 1.2 LE SANZIONI – pag. 9
- 1.3 REATI ED ILLECITI COMMESSI ALL'ESTERO – pag. 11
- 1.4 ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO – pag. 12
- 1.5 SINDACATO DI IDONEITÀ ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ – pag. 13

Cap. 2 – IL MODELLO DI CARGOLUX ITALIA S.p.A.

- 2.1 ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ – pag. 15
- 2.2 MODELLO DI GOVERNANCE – pag. 15
- 2.3 PROGRAMMA DI COMPLIANCE – pag. 17
- 2.4 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI – pag. 23
- 2.5 EFFETTUAZIONE DELLA “GAP ANALYSIS” – pag. 23
- 2.6 STRUTTURA DEL MODELLO DI CARGOLUX ITALIA S.p.A. – pag. 24
- 2.7 RAPPORTO TRA MODELLO E IL PROGRAMMA DI COMPLIANCE DI CARGOLUX – pag. 24
- 2.8 LE ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA SOCIETÀ – pag. 25
- 2.9 PROCEDURA PER L'ADOZIONE, L'AGGIORNAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO – pag. 26

Cap. 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – pag. 28
 - 3.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ – pag. 28
 - 3.1.2. AUTONOMIA E INDIPENDENZA – pag. 29
 - 3.1.3. PROFESSIONALITÀ – pag. 30
- 3.2. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA – pag. 31
- 3.3. REVOCA – pag. 32
- 3.4. CAUSE DI SOSPENSIONE E TEMPORANEO IMPEDIMENTO – pag. 33
- 3.5. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV – pag. 33
- 3.6. COMUNICAZIONI DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI – pag. 36
- 3.7. COMUNICAZIONI VERSO L'ODV – pag. 37
- 3.8. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO – pag. 40
- 3.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI – pag. 41

CAP. 4 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 4.1. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE – pag. 42
- 4.2. COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE – pag. 43
- 4.3. COMUNICAZIONE AD ALTRI DESTINATARI – pag. 44

CAP. 5 - SISTEMA SANZIONATORIO

- 5.1. PRINCIPI GENERALI – pag. 45
 - 5.1.1. DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI – pag. 46
 - 5.1.2. DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI – pag. 50
- 5.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI – pag. 51
- 5.4. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – pag. 52
- 5.5. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER E CONSULENTI – pag. 52

Definizioni

- “*Società*”: Cargolux Italia S.p.A. - (di seguito anche Cargolux)
- “*Modello*”: il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società previsto dal d.lgs. 231/2001 (anche “MOGC”)
- “*Attività Sensibili*”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001
- “*Reati*”: quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni
- “*Destinatari*”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società: i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i Partner
- “*Organi Sociali*”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società
- “*Organismo di Vigilanza*”: “organismo di vigilanza della Società ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 (anche OdV)
- “*Dirigenti*”: lavoratori subordinati della Società con qualifica dirigenziale
- “*Dipendenti*”: lavoratori subordinati della Società
- “*Consulenti*”: coloro che agiscono in nome e / o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione
- “*Partner*”: controparti contrattuali della Società, ovvero soggetti sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società giunga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili
- “*P.A.*”: Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 INTRODUZIONE SUL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - di seguito, il "d.lgs. 231/2001" o il "Decreto" - detta la disciplina della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto nasce sulla base di alcune convenzioni internazionali e comunitarie in tema di lotta alla corruzione ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità dei richiamati soggetti giuridici per talune fattispecie di reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità di natura amministrativa, che si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli enti.

La portata innovativa, all'epoca, del Decreto, è data dal fatto che alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato si aggiunge quella dell'Ente, a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti *"Soggetti"*:

- Enti forniti di personalità giuridica;
- Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli Enti pubblici territoriali;
- gli altri Enti pubblici non economici;
- gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Cargolux Italia, in quanto Ente provvisto di personalità giuridica, rientra tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto.

La responsabilità è attribuibile all'Ente ove i reati, indicati dal decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'Ente stesso.

L'art. 5 del decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. **"soggetti apicali"**);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. **"soggetti in posizione subordinata"**).

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il modello esistente e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo

incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del modello stesso (paragrafo 1.2).

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati **"nell'interesse o a vantaggio della società"** (art. 5 co. 1 del Decreto): pertanto, non risponderà nell'ipotesi in cui gli stessi abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5 co. 2 del Decreto).

La responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa laddove questo abbia adottato protocolli comportamentali adeguati a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge, nonché abbia individuato ed eliminato tempestivamente situazioni di rischio.

Da notare, inoltre, che la responsabilità dell'Ente può scaturire soltanto in relazione alle fattispecie di reato previste dal Decreto (c.d. *"reati presupposto"*), di cui all'Allegato 1 al presente documento.

L'eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivante dalla commissione di una o più delle fattispecie di reato previste dal Decreto, **non**

vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.2 LE SANZIONI

Le sanzioni previste dagli artt. 9 - 23 del d.lgs. 231/2001 sono a carico della Società/Ente in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati presupposto come descritti nell'Allegato 1.

In particolare, sono previsti i seguenti tipi di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - il commissariamento di cui all'art. 15 del Decreto.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “*quote*” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Inoltre, determina l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti. L’art. 20 d. lgs. 231/2001, precisa che *“si ha reiterazione quando l’Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se

l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività (art. 16 del Decreto).

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'Ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi ed alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26 d.lgs. 231/2001).

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.3 REATI ED ILLECITI COMMESSI ALL'ESTERO

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia per i reati commessi all'estero (art. 4 d.lgs. 231/2001). I presupposti su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- La Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- La Società può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della Società stessa) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti della Società non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il processo nei confronti della Società dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001), ad eccezione dei casi espressamente dettati dall'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

La Società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

1.5 SINDACATO DI IDONEITÀ ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Affinché il Modello organizzativo possa essere giudicato *“idoneo a prevenire i reati”* il Giudice si collocherà idealmente nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato, verificando che lo stesso, prima della commissione del reato, abbia avuto le caratteristiche necessarie al fine di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

L'art. 6 del Decreto stabilisce l'esonero della responsabilità per reati commessi da **soggetti in posizione apicale** ove l'Ente provi che, prima della commissione del fatto:

- Siano predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati (c.d. *“Modello Organizzativo”*);
- Sia istituito un organismo dell'Ente (c.d. *“Organismo di Vigilanza”*), con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento del modello di organizzazione;
- Il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da **soggetto in posizione subordinata**, invece, l'art. 7 del decreto subordina l'esclusione della responsabilità dell'Ente all'efficace attuazione di un Modello Organizzativo.

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Stabilire obblighi di informazione da parte di tutti i dipendenti della società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- Introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

CAPITOLO 2 - IL MODELLO DI CARGOLUX ITALIA S.p.A.

2.1 ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ

Cargolux Italia S.p.A., fondata nell'anno 2008, è una linea area all-cargo il cui modello delle operazioni è stato improntato sulla base di quello della sua società controllante, Cargolux Airlines International S.A. (d'ora in avanti "*Cargolux Airlines o Controllante*").

Essa opera sull'hub di Milano Malpensa e sull'hub di Lussemburgo attraverso – allo stato – aerei all cargo Boeing 747, con voli intercontinentali per i quali offre agli spedizionieri italiani ed internazionali capacità per il trasporto di ogni genere di merce, tra cui merce di grandi dimensioni, animali, vetture, aeroplani, medicinali ed attrezzature mediche, materiali per la difesa e a duplice uso etc.

La Società è dipendente dalla sua Controllante in relazione alla strategia di gruppo e alle decisioni operative.

La base operativa della Società è a Vizzola Ticino, a ridosso dell'aeroporto di Milano Malpensa, il più importante hub per il trasposto delle merci per via aerea, in Italia.

Ad oggi, Cargolux Italia opera su numerose rotte per gli Stati Uniti, Hong Kong,

Giappone, Korea, Brasile, Sudafrica, Cina, oltre a numerose altre rotte in tutto il globo, tra cui due transpacifiche, anche per conto della Controllante.

Ad oggi, Cargolux Italia S.p.A. impiega oltre 130 persone, di cui oltre 100 piloti, tra le quali sono comprese le posizioni di postholders (Flight Operations, Training, Ground Operations Security, Maintenance) e del *"Compliance Monitoring and Safety Manager"*.

2.2 MODELLO DI GOVERNANCE

Cargolux Italia è controllata da Cargolux Airlines per il 40% del suo capitale sociale e da Italia Aerologistics S.r.l. per il 60%.

Cargolux Italia ha un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri dotato di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione come da iscrizione nel registro delle imprese.

Un membro del CdA è anche amministratore delegato e riferisce almeno ogni sei mesi al CdA e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società.

All'amministratore delegato di Cargolux Italia S.p.A., nella qualità, sono assegnati i seguenti poteri:

- A. condurre l'ordinaria amministrazione della Società;
- B. disporre pagamenti riferibili all'ordinaria amministrazione fino alla concorrenza di e. 100.000 (somma da considerarsi per ogni singola transazione o in via aggregata se riferibile alla stessa operazione diluita durante il corso dell'anno solare), inclusi i poteri per acquistare / vendere / assumere in locazione finanziaria immobili, aeromobili, beni mobili registrati necessari alla ordinaria amministrazione (come, ad esempio, veicoli a motore, ecc.),

provvedendo al singolo pagamento mediante firma abbinata con un membro del Consiglio di Amministrazione o con altra persona avente i poteri a seguito di idonea procura speciale;

- C. disporre tutte le operazioni bancarie nessuna esclusa, ivi compresi i pagamenti per imposte e tasse e contributi previdenziali ed assistenziali provvedendo al singolo pagamento mediante firma abbinata con un membro del Consiglio di Amministrazione o con altra persona avente i poteri a seguito di idonea procura speciale;
- D. disporre i pagamenti a fornitori in relazione alle operazioni di volo ed operazioni connesse con i limiti indicate alla lettera b) che precede, provvedendo per ogni pagamento mediante firma abbinata a quella di altro consigliere o di persona titolata a seguito di appropriata delega conferita mediante procura speciale;
- E. assumere e licenziare personale dipendente, ad esclusione dei dirigenti, stabilendo le condizioni di assunzione;
- F. disporre di tutti poteri richiesti dal d. lgs. 81/2008 a di disporre i pagamenti necessari per la sicurezza previsti dal citato d. lgs. 81/2008 nonche' per nominare le figure richieste dal d. lgs. 81/2008 per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- G. con la preventiva autorizzazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominare e revocare procuratori speciali e determinare i relativi poteri;
- H. disporre aperture e chiusure di filiali e sedi secondarie della Società in Italia e all'estero con tutti i poteri per compiere le formalità richieste dalla legislazione vigente nel paese della sede della filiale.

Cargolux Italia è altresì dotata di cinque procuratori speciali, 4 nella loro veste di postholders ed uno in qualità di Compliance Monitoring and Safety Manager, i quali sono dotati, disgiuntamente, del potere di eseguire pagamenti relativi all'ordinaria amministrazione fino ad un limite massimo di Euro 100.000,00 a condizione che

ciascun atto o pagamento sia controfirmato dall'amministratore delegato munito degli idonei poteri.

Il CAMO Postholder è altresì nominato datore di lavoro ai fini del D.lgs. 81/2008.

2.3 PROGRAMMA DI COMPLIANCE

La strategia del Gruppo consiste nel far sì che *“Cargolux e le Società nel perimetro del Gruppo siano un modello di riferimento in termini di integrità nel trasporto merci per via aerea”*.

Per tale ragione, il Consiglio di Amministrazione della Controllante ha dato il mandato di costituire il Programma di Compliance di Cargolux.

Lo stesso, approvato nel 2011, è applicabile a tutto il Gruppo Cargolux, tra cui la Cargolux Italia, tenendo conto delle differenze da una prospettiva strutturale e di corporate governance.

Il Programma di Compliance, che nella vita di tutti i giorni è gestito dal Dipartimento Compliance della Controllante, è costituito dai seguenti moduli:

Il **Primo Modulo** consiste nella prevenzione dei rischi di compliance all'interno del Gruppo Cargolux e si compone delle seguenti parti:

- a. **Documenti costitutivi:** Codice Etico di Gruppo, Policies, Procedure e Q&A. Il Codice Etico di Gruppo, approvato il 16 Marzo 2007 dal CdA della Controllante, e via via aggiornato, rappresenta il cuore della regolamentazione in materia di compliance in Cargolux ed assicura, andando ben oltre le necessità di rispettare la normativa esterna, la pietra angolare per l'integrità stessa del Gruppo in tutte le sue molteplici attività. Il Codice Etico è coadiuvato dalle Policies aziendali che

descrivono ampiamente i comportamenti richiesti in aderenza alle varie normative di leggi, nonché dalle Procedure e da Q&A che predispongono una interpretazione concreta dei vari comportamenti esigibili in linea con le Policies Aziendali e le normative di legge.

- b. **Trainings:** attività di formazione di tutti i dipendenti in generale sul Programma di Compliance Cargolux e, nello specifico, sui vari rischi che possono derivare dall'esecuzione di una determinata operazione, affinché ognuno sia a conoscenza di ciò che sia permesso o no nell'attività giornaliera degli stessi. Inoltre, per alcune posizioni sono previsti trainings ad hoc obbligatori sugli specifici rischi collegati a tali posizioni. Il programma di training del Dipartimento Compliance prevede, inoltre, le circostanze che rendono obbligatorio un training generale sul Programma di Compliance di Cargolux nei confronti di terze parti (GSA, consulenti, partners etc.).
- c. **Comunicazioni sul Programma di Compliance e le varie Policies aziendali:** i dipendenti ricevono tutte le necessarie informazioni in relazione al Programma di Compliance e alle varie Policies aziendali e sono costantemente informati sui nuovi sviluppi o misure intraprese a livello di compliance dall'organizzazione tramite l'uso di media e direttamente con la pubblicazione di tali informazioni sulla pagina dedicata alla Compliance all'interno dell'intranet aziendale.
- d. **Consultazione:** help desk in materia di compliance attraverso un indirizzo di posta generico all'interno del Dipartimento Compliance (compliance@cargolux.com) con l'obiettivo di supportare le varie funzioni aziendali nell'interpretazione di principi comportamentali ed etici. Infatti, è ritenuto fondamentale per il successo del Programma di Compliance di Cargolux che tutti i dipendenti possano chiedere in qualsiasi momento chiarimenti in merito alle varie normative e Policies aziendali che rilevano nell'esecuzione delle loro attività quotidiane e delle varie procedure aziendali. In questa funzione di Consultazione rientra anche il modulo

di Due Diligence offerto per l'esecuzione di controlli preventivi (background checks) su partners con i quali si prospetta l'instaurazione di un rapporto contrattuale.

- e. **Quadro dei Controlli:** consiste in tutti quei controlli atti a prevenire e rilevare ogni condotta in violazione delle varie normative nonché del Codice Etico, del Programma di Compliance e delle varie Policies aziendali. Tali controlli saranno effettivamente implementati nei vari processi aziendali, in fase di monitoraggio e nel quadro degli audits.

Il **Secondo Modulo** è relativo alla individuazione e rilevazione dei rischi di compliance all'interno dell'azienda e si compone delle seguenti parti:

- a. **Controlli:** eseguiti da specifiche funzioni aziendali, designate in modo da assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in relazione all'effettività ed all'efficienza delle operazioni, alla credibilità della reportistica finanziaria e alla conformità con le varie normative. Tale quadro di controlli è instaurato ad ogni livello dell'organizzazione, in riferimento ad ogni unità commerciale e a livello dipartimentale. I controlli sono disegnati ed implementati ad ogni livello, tramite l'applicazione di un set di controlli specifici, rilevanti in materia di compliance, con le normative di legge applicabili, nonché a livello operativo e di reportistica finanziaria. Le violazioni di legge nonché i comportamenti scorretti sono in genere causati dall'assenza di informazione, disciplina, sanzioni adeguate e di un robusto sistema di controllo. Per tale ragione, i controlli interni comprendono cinque aree di riferimento che sono correlate tra di loro: 1) ambiente, 2) informazione e comunicazione, 3) monitoraggio, 4) valutazione dei rischi, 5) attività di controllo vera e propria. I controlli devono essere esercitati nel modo più efficace, pertanto con imparzialità e distanza rispetto a chi esegue l'attività nello specifico. Di qui, deve essere garantita prima di tutto una separazione delle funzioni tra chi esegue propriamente una attività e chi la controlla, nonché l'implementazione in qualsiasi

processo aziendale del principio dei c.d. “*quattro occhi*” (almeno due persone diverse dovranno partecipare all’interno dello stesso processo).

- b. **Monitoraggio:** il Programma di Compliance aziendale è soggetto ad un continuo monitoraggio affinché sia garantita la prevenzione e la rilevazione delle varie violazioni normative e regolamentari.
- c. **Audits:** di specifici settori dell’organizzazione su base sistematica. Ciò include tra l’altro un processo investigativo per verificare l’aderenza alle Policies aziendali, procedure e pratiche, nonché controlli regolari su specifiche operazioni della società.
- d. **Gestione delle Denunce:** presentate da soggetti esterni o interni all’azienda e che possono essere riportate al Dipartimento Compliance direttamente o su base anonima attraverso la Whistleblowing line predisposta. Tali denunce possono essere riportate non soltanto dai dipendenti di Cargolux ma anche da terze parti quali GSA al fine di notificare cattive condotte o violazioni. Cargolux garantisce la riservatezza delle informazioni ricevute, nonché la protezione di colui che in buona fede invia tali denunce. Cargolux protegge, allo stesso modo, gli individui eventualmente accusati ingiustamente.
- e. **Investigazione:** il successo del Programma di Compliance di Cargolux dipende inoltre da come la società risponde in caso di denunce di cattive condotte. Nel caso in cui Cargolux venga a conoscenza di possibili violazioni, verrà immediatamente aperta un’investigazione interna affinché possa essere bloccata quanto prima la possibile cattiva condotta, ne venga determinata la sua natura, la sua finalità e vengano stabilite misure correttive effettive. Tali controlli verranno condotti strutturalmente dal Dipartimento Compliance; in ogni caso, altre funzioni (quali la Direzione Legale e/o l’Internal Audit) potranno essere chiamate a supporto delle verifiche. Queste ultime saranno svolte da personale indipendente,

imparziale e competente e attraverso l'utilizzo di metodi e procedure investigative interne. Cargolux presterà la massima attenzione alla salvaguardia del diritto di difesa e del diritto alla reputazione e all'immagine dei dipendenti coinvolti in ogni investigazione, e manterrà la più stretta riservatezza in relazione ad ogni singolo caso.

- f. **Documentazione:** una buona ed effettiva documentazione consente un rafforzamento dell'implementazione del Programma di Compliance. In linea con tale principio, si richiede la conservazione e l'archivio di tutti i documenti necessari in ogni area della Società. Il Programma di Compliance è documentato in ogni suo aspetto, ivi incluso in relazione a tutte le azioni intraprese in materia di prevenzione, rilevazione e correzione di eventuali violazioni.

Il **terzo Modulo** del Programma di Compliance consiste nella Reazione e si suddivide in:

- a. **Investigazione:** investigazione ed analisi dei casi riportati di potenziale violazione o cattiva condotta.
- b. **Analisi:** consiste nella valutazione dei casi di cui sopra per stabilire eventuali necessarie azioni da implementare.
- c. **Notifica:** consiste nella notifica alle autorità competenti di casi di violazione di norme o regolamenti esterni.
- d. **Correzione:** consiste nella predisposizione di un piano per rimediare alle violazioni commesse (actions plan). Ciò può consistere in modifiche a livello organizzativo, risorse umane e operativo, nonché modifiche al "*Compliance Program di Cargolux*", ove necessario. L'actions plan prevedrà le azioni concrete che dovranno essere intraprese, una tempistica, nonché le parti responsabili per

l'implementazione delle stesse modifiche. Generalmente l'action plan consisterà in raccomandazioni o misure relativi a :

- intraprendere un'azione correttiva in relazione ad una controparte contrattuale, ad un dipartimento nello specifico o ad un membro del personale in oggetto;
 - comunicare le risultanze agli individui responsabili per lo sviluppo professionale;
 - menzioni di tali risultanze nel programma di training;
 - modifiche al quadro di controlli, a procedure o Policies;
 - azioni disciplinari e sanzioni nei confronti di chi omette di osservare leggi, policies aziendali e procedure.
- e. **Sanzione:** consiste in un procedimento atto a sanzionare, secondo modalità previste dalla legge e dai contratti di lavoro, individuali e collettivi oltre che dai Regolamenti aziendali, i casi di violazione identificati all'interno dell'organizzazione.

Le azioni disciplinari, per procedura interna, potranno essere implementate soltanto previa notifica al Dipartimento Risorse Umane e in linea con le applicabili Policies aziendali e, come detto leggi e contratti pro tempore applicabili.

Le azioni disciplinari saranno intraprese sulla base della specificità di ogni caso e dovranno essere appropriate, coerenti, sostenibili ed improntate al principio di trasparenza ed equità. Del resto, i dipendenti devono essere incentivati a prestare la necessaria attenzione alle tematiche sulla compliance e Cargolux incoraggia il riconoscimento dei dipendenti che dimostrano alti standard di etica ed integrità quali modelli da seguire nell'organizzazione in linea con gli obiettivi della società.

2.4 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (Statuto, verbali del Consiglio di Amministrazione, principali procedure in essere, procure, ecc..) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale mirate all'individuazione delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse. È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulle attività della Società allo scopo di verificare situazioni a rischio e le relative cause.

L'analisi è stata condotta su tutte le attività che prevedono un contatto o un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001. Sono state in particolare esaminate le procedure di controllo ed i processi aziendali attuati in Cargolux Italia S.p.A.

Se ne è ricavata una rappresentazione delle Attività Sensibili, dei controlli esistenti e delle relative criticità, con particolare *focus* agli elementi di *compliance* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

2.5 EFFETTUAZIONE DELLA "GAP ANALYSIS"

Sulla base della situazione attuale come sopra descritta (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "*specifico*" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per tale ragione, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il sistema organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("*to be*").

2.6 STRUTTURA DEL MODELLO DI CARGOLUX ITALIA S.p.A.

Il documento relativo al Modello è strutturato in due principali sezioni:

- **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto.
- **Parte Speciale**, volta ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - a. alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - b. ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati *standard* di controllo.

2.7 RAPPORTO TRA MODELLO E IL PROGRAMMA DI COMPLIANCE DI CARGOLUX

Come descritto nel paragrafo sul Programma di Compliance, la Società si è dotata di un Programma di Compliance che include un Codice Etico e delle Policies aziendali di volta in volta aggiornate e rese pubbliche. Tali documenti sono espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. azionisti, dipendenti, clienti, Consulenti, fornitori) del Gruppo, in un contesto di rispetto di norme e regolamenti esterni nonché dell'etica e integrità aziendale.

Non a caso, il motto di Cargolux è quello di far sì che “Cargolux sia un modello di

referimento in termini di integrità nel trasporto merci per via aerea”.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della Società e del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo nel suo complesso.

Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità.

2.8 LE ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA SOCIETÀ

In considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale e di seguito elencati:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti contro la fede pubblica;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale
- reati transnazionali
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con

violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- delitti informatici e trattamento illecito di dati
- delitti contro l'industria e il commercio
- delitti di criminalità organizzata
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

In proposito, si precisa che non è stata redatta una parte speciale riguardante i reati relativi agli abusi di mercato (art. 25 sexies del decreto); e ciò in quanto Cargolux non è una società quotata né ha strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano.

Neppure è stata redatta una parte speciale concernente reati di cui le aree aziendali non appaiono essere a rischio come comportamento societario (es. quelli relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25 quater 1 del decreto).

2.9 PROCEDURA PER L'ADOZIONE, L'AGGIORNAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è l'Organo competente per approvare l'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri allo stesso riservati conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) ed all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto restano, in ogni caso, attribuiti precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, tempestivamente, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello nonché, con cadenza almeno semestrale nell'ambito della propria relazione periodica, gli eventuali ulteriori aggiornamenti di cui se ne ravvisasse l'opportunità.

Il Dipartimento Compliance, sulla base delle competenze assegnate, anche a livello di Gruppo, agisce separatamente rispetto ai compiti ed alle prerogative dell'OdV di Cargolux Italia. Pertanto, ove tale Dipartimento ravvisasse nel corso delle proprie attività, fatti, circostanze o carenze organizzative, tale Dipartimento trasmetterà le proprie valutazioni direttamente all'Amministratore Delegato, informando, contestualmente, in copia, il Presidente ed i membri dell'OdV, per le valutazioni che l'OdV, per quanto di sua competenza, riterrà di assumere.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza predispone e comunica preventivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il proprio programma delle attività su base annua, ferma restando la possibilità per lo stesso Organismo o suoi componenti di effettuare anche verifiche e controlli non programmati. Il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- a. violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- b. significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);

c. valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Il Modello è sottoposto a revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV.

CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della società (art. 6.1, *b*) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Di seguito si riportano i requisiti di eleggibilità, di autonomia e indipendenza, di professionalità e di continuità d'azione che la Società ritiene indispensabili in ordine alla composizione ed all'attività dell'Organismo di Vigilanza.

3.1.1 *Requisiti soggettivi di eleggibilità*

Costituisce causa di ineleggibilità dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza la sussistenza di una delle seguenti circostanze:

- a. fattispecie previste dall'art. 2382 c.c.;
- b. situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza;
- c. rinvio a giudizio per uno dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001;

- d. rinvio a giudizio per un qualsiasi reato non colposo o che comunque comporti l'interdizione, anche temporanea, dalla titolarità di cariche pubbliche o di uffici direttivi di persone giuridiche.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza di una delle suddette circostanze; sopravvenienza il cui verificarsi costituisce di per sé automatica e contestuale causa di decadenza dall'incarico del membro interessato.

Al verificarsi di tale circostanza, il CdA provvede tempestivamente a dare atto dell'intervenuta decadenza e ad integrare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la decadenza sia riconducibile a situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia ed indipendenza dell'OdV, il CdA darà atto dell'intervenuta decadenza previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

3.1.2 *Autonomia e indipendenza*

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza dagli Organi societari e dagli altri Organismi di controllo interno, dispone di autonomia finanziaria sulla base di un adeguato budget di spesa annua approvato dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della specifica richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle eventuali risorse finanziarie indicate nel budget approvato, relativamente alle quali presenterà al CdA un rendiconto delle spese sostenute nel corso delle previste relazioni periodiche allo stesso.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Con riferimento ai membri dell'Organismo di Vigilanza che sono soggetti interni alla Società e di Cargolux International, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dalla Società stessa, il grado di indipendenza dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

3.1.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve essere dotato almeno delle seguenti competenze professionali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, anche con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di Consulenti esterni.

In tal caso, i Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato

all'Organismo di Vigilanza.

3.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

La nomina dell'Organismo di Vigilanza di Cargolux Italia S.p.A. a seguito dell'approvazione del presente Manuale di organizzazione e Gestione (anche MOG) da parte del Consiglio di Amministrazione, è demandata all'Assemblea della Società, che provvede secondo le procedure di legge e del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i requisiti di eleggibilità, autonomia ed indipendenza e professionalità come definiti al precedente paragrafo.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

Tenuto conto di tale premessa, l'Organismo di Vigilanza di Cargolux Italia è composto da tre membri e, segnatamente, da un professionista esterno che svolge anche la funzione di Presidente e da due componenti interni la struttura del gruppo Cargolux con esperienza legale e/o compliance o comunque con esperienza pluri-decennale nell'azienda.

L'accettazione della carica da parte di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza costituisce impegno al rispetto del presente Modello e del Codice Etico per tutto quanto riguarda l'Organismo stesso, del Regolamento adottato da quest'ultimo e più in generale degli obblighi di continuità di azione e di tempestiva informativa al Comitato Esecutivo di qualsiasi circostanza che richieda immediata valutazione da parte del Comitato medesimo.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare tempestivamente qualsiasi fatto che determini il venir meno dei richiamati requisiti o

che possa costituire giusta causa di revoca o anche solo di sospensione dall'incarico.

Indipendentemente da quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno annuale, verifica il permanere dei requisiti in capo ai singoli componenti ed all'Organismo di Vigilanza nella sua interezza.

In caso di morte, decadenza, revoca o rinuncia all'incarico di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il CdA provvederà senza indugio alla sua sostituzione. Il nuovo membro scadrà insieme a quelli già in carica.

In caso di morte, decadenza, revoca o rinuncia all'incarico del Presidente subentra il membro più anziano di età il quale rimane in carica fino alla data in cui il CdA abbia nominato il nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è nominato per un triennio e può essere tacitamente rinnovato salvo disdetta deliberata dal Consiglio di Amministrazione almeno 6 mesi prima della scadenza.

3.3 REVOCA

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nel periodo in cui sono stati nominati, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, ovvero, l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs.231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del

d.lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

3.4 CAUSE DI SOSPENSIONE E TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Qualora si verificano circostanze che possano potenzialmente pregiudicare i requisiti di onorabilità di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il CdA, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, può deliberare la sospensione dall'incarico fino al permanere della situazione di potenziale pregiudizio.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione delibererà altresì in ordine all'integrazione della composizione dell'Organismo fino al permanere del periodo di sospensione.

Nell'ipotesi in cui insorgano circostanze che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, il Consiglio di Amministrazione può deliberare, previa sospensione di tale componente con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la nomina di un nuovo componente che resterà in carica fino al permanere della situazione di temporaneo impedimento.

3.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate

da alcun altro organo o funzione della Società.

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, può chiedere informazioni e documentazione aziendale in modo autonomo e senza che occorra alcuna autorizzazione da parte del vertice aziendale; a tali richieste dell'Organismo di Vigilanza non può essere opposto rifiuto.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- a. vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei Dipendenti e dei Destinatari in genere;
- b. verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato e all'idoneità delle procedure adottate per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- c. promuovere ed assicurare una adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei Dipendenti della Società e dei Destinatari dello stesso;
- d. verificare lo stato di aggiornamento del Modello segnalando al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale o comunque a seguito di altre circostanze riscontrate;

- e. eseguire verifiche periodiche nella Società finalizzate alla corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico ed in generale nel Programma di Compliance del Gruppo Cargolux;
- f. promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del Decreto;
- g. richiedere con immediatezza – se nell’attività di verifica emergono carenze od omissioni nella corretta esecuzione del Modello o possibili violazioni delle prescrizioni dello stesso – ai responsabili delle funzioni aziendali interessate e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L’Organismo di Vigilanza dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di ulteriori illeciti;
- h. mantenere un costante scambio di informazioni con le funzioni aziendali le quali devono garantire, anche senza preavviso, l’accesso libero e incondizionato ad informazioni, dati, documenti e ogni altro elemento ritenuto di rilievo nell’esecuzione dei compiti affidatigli. A tal fine può richiedere direttamente informazioni a tutto il personale della Società. La mancata collaborazione con l’Organismo di Vigilanza costituisce un illecito disciplinare;
- i. segnalare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per l’adozione degli opportuni provvedimenti, violazioni del Modello o mancato adeguamento alle prescrizioni dell’Organismo di Vigilanza da parte dei Dipendenti della Società.

Nello svolgimento della propria attività, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi dell’ausilio di tutte le funzioni interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie attività, è supportato da un Segretario dallo stesso nominato, e che può essere anche un dipendente della Società.

La Società cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico ovvero in ottemperanza di provvedimenti di pubbliche autorità ove imposto dalla legge.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

3.6 COMUNICAZIONI DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza semestrale rispetto all'anno di budget, ed apposita relazione, documenta e riporta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le

conclusioni relative alle verifiche effettuate segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;

- comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, nella convocazione dedicata all'approvazione del bilancio della Società, il consuntivo delle attività svolte ed il programma delle attività previste per l'anno di budget successivo;
- segnala all'Amministratore Delegato la eventuale urgente necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale o comunque di altre circostanze riscontrate. Di tale segnalazione è data tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

3.7 COMUNICAZIONI VERSO L'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

L'OdV sarà inoltre informato da parte del Dipartimento Compliance, sulla base delle competenze assegnate, anche a livello di Gruppo, in relazione ad ogni eventuale riscontrata violazione del Decreto che potrà essere ravvisata da parte dello stesso

dipartimento nell'ambito dello svolgimento delle attività di verifica, ispezione e training.

In particolare, la Direzione della Società e i singoli responsabili di area hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In particolare, devono comunicare all'Organismo di Vigilanza tempestivamente tutte le informazioni relative:

- a. alle richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001;
- b. alle commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001;
- c. alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- d. ai provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001;
- e. alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- f. ai verbali delle riunioni dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, del

Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale che possono rilevare ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Devono altresì comunicare all'Organismo di Vigilanza, con periodicità semestrale, tutte le informazioni relative:

- a. alle eventuali decisioni relative alle richieste, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b. agli eventuali prospetti riepilogativi di appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- c. alle notizie relative ad eventuali commesse attribuite da Enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- d. alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e. alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutti i Dipendenti in riferimento a fatti o circostanze riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I Partner, i Consulenti e gli altri Destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta tale da configurare comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società con una clausola di riferimento specifica, ovvero con una diversa comunicazione

formale avente ad oggetto la precisazione dell'obbligo di comunicazione nei casi previsti dal paragrafo precedente.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difformi.

In particolare, la Società garantisce i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per quelle segnalazioni effettuate in buona fede all'Organismo di Vigilanza, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/i segnalato/i.

Per contro, la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere comunicate con qualsiasi mezzo, anche oralmente, e devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo email: C8ODV@CARGOLUX-ITALIA.COM.

Con l'obiettivo di facilitare le segnalazioni anonime ed in buona fede all'Organismo di Vigilanza, ed in linea con le previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231/2001, si intende qui integralmente richiamata la Policy aziendale di Gruppo, con particolare riferimento a quella di Cargolux International, in materia di Segnalazioni Confidenziali (Confidential Reporting Policy).

3.8 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del

Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso), l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati, coadiuvandosi anche con soggetti terzi (ove necessario), purché con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione da parte dell'OdV o, a suo supporto, previa specifica ed espressa delibera dell'OdV, da parte del Dipartimento Compliance, sulla base delle competenze assegnate, anche a livello di Gruppo, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società, in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

In caso di emersione di criticità, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare nei previsti reports periodici al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale

3.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e del Collegio Sindacale e al personale delegato dall'OdV.

CAPITOLO 4 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali (Partners, Consulenti etc.).

Fra i Destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i Dipendenti, i Consulenti e i Partner.

La Società, infatti, intende determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni.

Di qui, la Società intende informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del

rapporto contrattuale.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è promossa dall'Organismo di Vigilanza anche a mezzo, ove espressamente deliberato, dal Dipartimento Compliance della Cargolux Airlines, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di promuovere programmi di formazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del Decreto.

4.2 COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, anche il Modello Organizzativo o l'indicazione del link nel sistema aziendale per averne accesso.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a Cargolux una dichiarazione ove si attesti la ricezione del set informativo e delle Policies aziendali ovvero la integrale conoscenza dei documenti allegati e/o indicati, e l'impegno ad osservarne le prescrizioni. Infatti, ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Programma di Compliance di Cargolux, a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività ed a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione degli stessi, segnalando eventuali carenze o violazioni riscontrate.

In particolare, idonei strumenti di comunicazione, anche informatici, sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza può effettuare il monitoraggio del livello di conoscenza dei contenuti del Modello attraverso verifiche *ad hoc*.

4.3 COMUNICAZIONE AD ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di

collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: Partner e Consulenti). A tal fine, la Società determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

Inoltre, Cargolux determina le modalità di comunicazione di un estratto del Modello, del Codice Etico e delle Policies Aziendali ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza.

CAPITOLO 5 - SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

A tal fine, Cargolux ha predisposto il sistema delle sanzioni disciplinari direttamente nella Policy aziendale sul sistema disciplinare che si intende qui integralmente richiamata. Tuttavia, nello specifico, saranno applicabili le sanzioni disciplinari previste dalla legge e dal contratto di lavoro applicabile – individuale e/o collettivo – con riferimento alla specifica categoria del lavoratore in questione.

5.1.1 *Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti*

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai contratti di lavoro applicati da Cargolux al personale di terra ed ai piloti e precisamente:

- per il *personale di terra*:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto;
 - c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione individuale
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso;
 - f. licenziamento senza preavviso;

- per il *personale di volo*:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa (fino ad un massimo di quattro ore calcolate sulla retribuzione conglobata lorda);
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento per giusta causa senza preavviso

Restano ferme - e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal contratto di lavoro collettivo ed individuale relative alle procedure e agli obblighi da osservare nella contestazione e nell'applicazione delle sanzioni.

In particolare, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- a. dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- b. del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- c. del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- d. del coinvolgimento di altre persone;
- e. della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- f. di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti di lavoro – collettivi ed individuali – applicabili, i comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari *ex* d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- a. Incorre nel provvedimento di **“rimprovero verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- b. Incorre nel provvedimento di **“rimprovero scritto”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- c. Incorre nel provvedimento della **“multa non superiore alle quattro ore di retribuzione”** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal

Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

- d. Incorre nel provvedimento della **“sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni”** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti a), b) e c). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- e. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

- f. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto iv. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

5.1.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

I Dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l’obbligo sia di rispettare, sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- a. ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- b. non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti

all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. 231/2001;

- c. non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- d. incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Società, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi societari e funzioni aziendali competenti.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del

Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, in caso, deve essere previsto un termine dalla contestazione o dai rilievi entro sia possibile far conoscere la propria posizione al Consiglio di Amministrazione, anche chiedendo una audizione dedicata.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER E CONSULENTI

La violazione da parte di soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di

comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti (tra cui la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali in caso di violazione da parte di Partner e Consulenti del Modello). Resta sempre salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni ove ne ricorrano i presupposti.

ALLEGATO 1 - REATI ED ILLECITI

Tenuto conto delle disposizioni del d.lgs. 231/2001, la Società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. 231/2001, così come integrato da ultimo attraverso il Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21 e dall'art. 20 della legge 90/2024 che ha apportato modifiche al Decreto Legislativo 231/2001 nella parte relativa ai reati informatici

Ciò, naturalmente, se tali reati sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso. Ovvero, nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006. Più precisamente, le fattispecie possono essere comprese nelle seguenti categorie:

➤ **Reati contro la Pubblica Amministrazione**

Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25). In particolare:

- l'art. 24, denominato *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”* è stato più volte rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 4 luglio 2001 al 29 luglio 2020; in vigore dal 30 luglio 2020

al 9 ottobre 2023. Il testo vigente è in vigore dal 10 ottobre 2023;

- l'art 25, denominato *"Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio"* è stato più volte rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 4 luglio 2001 al 27 novembre 2012, in vigore dal 28 novembre 2012 al 30 gennaio 2019, in vigore dal 31 gennaio 2019 al 29 luglio 2020. Il testo vigente è in vigore dal 30 luglio 2020.

I reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del d.Lgs. 231/2001 prevedono le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. peculato (art. 314 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote;
- b. peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); si applica all'Ente sanzione pecuniaria fino a duecento quote;
- c. malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d. indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e. turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria

fino a cinquecento quote;

- f. turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- g. frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- h. truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- i. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- j. frode informatica in danno dello Stato e di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- k. concussione (art. 317 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote;
- l. corruzione per un atto d'ufficio e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318 e 319 c.p.); si applica all'Ente per l'art. 319 c.p. la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote; mentre per l'art. 318 c.p. la sanzione pecuniaria fino a duecento quote;

- m. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote;
- n. traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote;
- o. induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
- p. corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote, se quando dal fatto l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
- q. delitti del corruttore (art. 321 c.p.); per l'art 321 comma 1 si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote, mentre per l'art. 321 comma 2 si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote;
- r. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); per l'art. 322 comma 3 si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote, mentre per l'articolo 322 comma 4 si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote;
- s. concussione, corruzione, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.); si applica all'Ente la

sanzione pecuniaria fino a duecento quote; se quando dal fatto l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

- t. traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

➤ **Delitti contro la fede pubblica**

Si tratta del gruppo di reati individuati dall'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001.

In particolare, l'art. 25-bis denominato "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*" è stato rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 27 settembre 2001 al 14 agosto 2009. Il testo vigente è in vigore dal 15 agosto 2009.

I reati contro la Fede Pubblica richiamati dall'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001 prevedono le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
- b. alterazione di monete (art. 454 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria la

sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

- c. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); si applicano all'Ente la sanzioni pecuniarie stabilite in relazione all'articolo 453 ed in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;
- d. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria e sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;
- e. falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); si applicano all'Ente la sanzioni pecuniarie stabilite per l'articolo 453 c.p., 455 c.p., 457 e 464 ridotte di un terzo;
- f. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- g. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- h. uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria e sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;

- i. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- j. introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

➤ **Reati societari**

Si tratta del gruppo di reati individuati dall'art. 25-ter introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari. Il testo del provvedimento è stato più volte rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 16 aprile 2002 al 11 gennaio 2006; in vigore dal 12 gennaio 2006 al 27 novembre 2012; in vigore dal 28 novembre 2012 al 13 giugno 2015; in vigore dal 14 giugno 2015 al 13 aprile 2017; in vigore dal 14 giugno 2015 al 13 aprile 2017; in vigore dal 14 aprile 2017 al 21 marzo 2023. Il testo vigente, dal 22 marzo 2023 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

- b. fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote;
- c. false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;
- d. falso in prospetto (art. 173-bis TUF), la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- e. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.), per il primo comma dell'articolo la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote, mentre per il secondo comma la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- f. impedito controllo (art. 2625 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- g. formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- h. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- i. illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;

- j. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- k. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- l. omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- m. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- n. corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;
- o. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- p. agiotaggio (art. 2637 c.c.), la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- q. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- r. delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento

europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote.

Se, in seguito alla commissione dei reati di cui sopra, la Società ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

➤ **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

Si tratta del gruppo di reati richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7.

In particolare, vengono richiamati i *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché i delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”*.

L'art. 25-quater non indica norme specifiche, tuttavia alla luce della relativa prassi in materia e tenuto conto dell'attività della Società sono state indicate le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società:

- a. associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);

- b. assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- c. ricettazione (art. 648 c.p.);
- d. riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- e. impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Inoltre, si applicano all'Ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;
- se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

➤ **Delitti contro la personalità individuale**

Si tratta del gruppo di reati richiamati dall'art. 25 quinquies d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228.

Il testo del provvedimento è stato più volte rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 7 settembre 2003 al 1° marzo 2006, in vigore dal 2 marzo 2006 al 5 aprile 2014, in vigore dal 6 aprile 2014 al 3 novembre 2016. Il testo vigente, dal 22 marzo 2023 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la

responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- b. prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); si applica all'Ente per quanto previsto dal primo comma la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote, mentre per il secondo comma la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;
- c. pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); si applica all'Ente per quanto previsto dal primo e secondo comma la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote, mentre per il terzo e quarto comma la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;
- d. detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;
- e. tratta di persone (art. 601 c.p.) si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- f. acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- g. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) si applica

all'Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

➤ **Reati transnazionali**

L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità. I reati indicati dal citato art. 10 della legge n. 146/2006:

- a. associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- b. associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- c. associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/73);
- d. associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);
- e. disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 d.lgs.n. 286/98);
- f. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

- g. intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - h. delitti di criminalità organizzata (art. 416 c.p., art. 416-bis c.p., art 416-ter c.p., art 630 c.p., art. 74 dpr 9 ottobre 1990, n. 309.);
 - i. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- **Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.**

Si tratta del gruppo di reati individuati dall'art 25-septies del d.lgs. 231/2001.

Il testo del provvedimento è stato rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 25 agosto 2007 al 14 maggio 2008. Il testo vigente, dal 15 maggio 2008 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. Omicidio colposo (art. 589 c.p.), commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote; mentre commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote;
- b. Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.), commesso con

violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote.

➤ **Delitti informatici e trattamento illecito di dati.**

Si tratta del gruppo di reati individuati dall'art 24-bis del d.lgs. 231/2001.

Il testo del provvedimento è stato rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 5 aprile 2008 al 16 agosto 2013, in vigore dal 17 agosto 2013 al 15 ottobre 2013, in vigore dal 16 ottobre 2013 al 20 novembre 2019. Il testo vigente, dal 21 novembre 2019 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. falsità in documenti informatici (artt. 491-bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote;
- b. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
- c. detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote;
- d. diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies

- c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote;
- e. installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617 quater c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - f. installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617 quinquies c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - g. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - h. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - i. danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - j. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote;
 - k. frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma

elettronica (640-quinquies c. p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.

➤ **Delitti contro l'industria ed il commercio**

Si tratta del gruppo di reati richiamati dall'art. 25-bis n.1 del d.lgs. 231/2001 aggiunti dall'art.15, comma 6, legge 23 luglio 2009.

Il testo del provvedimento è stato rivisto ed aggiornato secondo il seguente calendario: in vigore dal 5 aprile 2008 al 16 agosto 2013, in vigore dal 17 agosto 2013 al 15 ottobre 2013, in vigore dal 16 ottobre 2013 al 20 novembre 2019. Il testo vigente, dal 21 novembre 2019 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b. frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- c. illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote;
- d. frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

➤ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

Si tratta del gruppo di reati richiamati dall'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001, introdotti dalla legge n.99 del 23 luglio 2009.

Il testo vigente, dal 15 agosto 2009 prevede le seguenti fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società con l'indicazione della relativa sanzione:

- a. messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l.633/1941 comma 1 lett a) bis); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b. reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art.171, l.633/1941 comma 3); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- c. abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis l.633/1941 comma 1); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

- d. riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l.633/1941 comma 2); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e. abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l.633/1941); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- f. mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l.633/1941); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

- g. fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l.633/1941); si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

oooOooo