



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

DI

ROCKWOOL ITALIA S.P.A.

PARTE GENERALE DEL DOCUMENTO DI SINTESI

APPROVAZIONE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16 /12/2024
---------------------	-------------------------------------	--------------------

INDICE PARTE GENERALE

1. LA NORMATIVA ITALIANA: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ'	6
1.1. IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO <i>SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST</i> E LA PORTATA DELLA NUOVA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO	6
1.2. I REATI PRESUPPOSTO	7
1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	7
1.4. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.....	9
1.5. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ROCKWOOL ITALIA S.P.A.	12
2.1. L'ATTIVITÀ DI ROCKWOOL	12
2.2. LE AZIONI PRELIMINARI ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ : L'ATTIVITÀ DI <i>RISK ASSESSMENT</i> E <i>GAP ANALYSIS</i>	13
2.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO	14
3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ROCKWOOL S.P.A.	15
3.1. IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i>	15
3.2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	16
3.2.3. <i>I contratti di servizio intercompany</i>	17
3.2.4. <i>La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza</i>	17
4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	18
5. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	19
6. IL BUDGET E CONTROLLO DI GESTIONE	19
6.1. FASE DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEL BUDGET	19
6.2. FASE DI CONSUNTIVAZIONE.....	20
7. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	20
7.1. LA GESTIONE OPERATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	20
7.2. IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	20
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
8.1 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE	22
8.2 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA	23
8.3. LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
8.4. I COMPITI E I POTERI	24
8.5. IL REGOLAMENTO DELL'OdV	26
8.6. IL RIPORTO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
8.7. IL RIPORTO INFORMATIVO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI.....	28
9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	28
10. IL CODICE DI CONDOTTA DI GRUPPO	30
11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ROCKWOOL	30
11.1. L'ELABORAZIONE E L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	30

11.2. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare	31
11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare	32
11.2.3. Le sanzioni.....	33
11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	36
12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI	37
12.1. LA COMUNICAZIONE ED IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI.....	37
12.2. LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI	37
13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	38
14. ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO	39



INDICE PARTI SPECIALI

- a) Parte Speciale A
- b) Parte Speciale B



PARTE GENERALE

1. LA NORMATIVA ITALIANA: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D. Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche “Decreto”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano¹.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*², introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’ e singolarmente come ‘Ente’; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, **nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi**, da, come specificato all’art. 5 del Decreto:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. **soggetti in posizione apicale**);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. **soggetti in posizione subordinata**).

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell’Ente stesso).

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l’art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l’estensione dell’imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto “non personale”. La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell’ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

Tuttavia, con specifico riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza difficilmente l'evento lesioni o la morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

La Società non risponde, quindi, per espressa previsione legislativa (art. 5 co 2° Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

È opportuno precisare che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati³.

1.2. I reati presupposto

Per una indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto si rinvia al paragrafo **12** del presente documento.

1.3. Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;
- III. confisca;
- IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

³ Deve considerarsi, inoltre, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie. Per un periodo è stata anche allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi la diretta inclusione della responsabilità degli Enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe a tutti gli effetti penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a 'sanare' alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Laddove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'articolo 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista.

1.4. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- I. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

- II. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- III. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- IV. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- V. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub art. 6, comma II*).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis: ***“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”***.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che *“il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*

- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".⁴*

Sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.5. Le Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, nel marzo 2014 e da ultimo nel 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**")⁵.

⁴ Sempre a mente dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

⁵ Le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la

In sintesi, le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- individuare specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice di Condotta che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

Le Linee Guida di Confindustria, quindi, costituiscono un imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione del Modello.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ROCKWOOL ITALIA S.P.A.

2.1. L'attività di ROCKWOOL

ROCKWOOL Italia S.p.A. (di seguito, per brevità "**ROCKWOOL**" o "**Società**") è una società, avente sede legale Milano, specializzata nella commercializzazione di soluzioni in lana di roccia per il settore dell'edilizia e dell'industria.

In particolare, secondo lo Statuto, la Società ha per oggetto le seguenti attività: *“la ricerca, la coltivazione, la trasformazione e l'utilizzazione economica di rocce basaltiche, di dolomie e di altre materie prime naturali utilizzabili nel settore degli isolanti termoacustici; l'elaborazione di progetti di fattibilità di impianti industriali per la produzione e la lavorazione di lana di roccia e di isolanti termoacustici in genere; la commercializzazione (anche mediante operazioni di importazione ed esportazione) di lana di roccia e di isolanti termoacustici di qualunque tipo e genere, nonché la commercializzazione di articoli similari e/o affini e/o accessori e/o complementari per l'edilizia, l'industria navale, l'industria di processo, l'impiantistica e l'isolamento in genere; attività di formazione e assistenza, anche mediante la realizzazione di appositi supporti a progettisti, installatori nonché ad ogni altro soggetto coinvolto nei settori in cui opera la società. La società potrà esercitare la propria attività sia in Italia che all'estero.”*

“Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 e la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008), del 2014 con la “Nota del Ministero della Giustizia” del 21 luglio 2014.

La Società appartiene al Gruppo ROCKWOOL, leader mondiale nelle soluzioni in lana di roccia che riguardano isolamento degli edifici, isolamento industriale e tecnico per il settore produttivo, nautica e offshore, soluzioni personalizzate per applicazioni industriali, sistemi per pareti e facciate, isolamento acustico dei soffitti, substrati per l'orticoltura, soluzioni di fibre artificiali, controllo del rumore e delle vibrazioni. Il portafoglio del Gruppo è ottimamente posizionato per affrontare molte delle principali sfide odierne legate alla sostenibilità e allo sviluppo. Dal consumo di energia all'inquinamento acustico, dalla scarsità di acqua alle inondazioni, le soluzioni offerte aiutano i clienti ad affrontare molti dei grandi problemi della vita moderna.

La Società attribuisce una notevole considerazione agli aspetti etici dell'impresa ed, in ragione di ciò, ha deciso di implementare un sistema idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di irregolarità o *malpractice* nello svolgimento della propria attività e di conseguenza limitare il rischio della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.2. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società : l'attività di *risk assesment* e *gap analysis*

In linea con quanto previsto dalla Linee Guida di Confindustria l'attività di predisposizione del Modello è stata preceduta da un **adeguato e formalizzato *risk assesment*** volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società, considerando l'attività svolta ed il settore in cui la Società opera.

Sulla base di una metodologia consolidata è stato costituito un Gruppo di Lavoro formato da alcune risorse aziendali individuate dalla Società e da consulenti esterni specializzati in materia legale ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro/materia ambientale, al fine di svolgere tutte le attività preparatorie del presente Modello.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria nonché dalle best practice statunitensi, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali. L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di alcune interviste ai referenti della Società.

In conclusione di questa attività, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "**a rischio reato**" e/o delle "**attività sensibili**", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società.

Per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **funzioni aziendali coinvolte, le fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione.

Con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati, sono state individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato".

Anche con riferimento alla L. n. 123/2007, che ha introdotto la responsabilità per alcune tipologie di reato connesse alla violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, è stata condotta

un'analisi che ha tenuto conto dell'indicazione delle *best practice* in materia.

Secondo le Linee guida di Confindustria, infatti, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "SSL"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In via preliminare, quindi, il Gruppo di Lavoro ha provveduto a raccogliere e analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra i quali i documenti di valutazione dei rischi, il DUVRI, ecc.) e necessaria alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL.

Il Gruppo di Lavoro ha, dunque, verificato le prescrizioni legali e similari applicabili alle attività ed ai luoghi e posti di lavoro. In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché le disposizioni in materia ambientale che hanno costituito il parametro di riferimento con cui ROCKWOOL si è misurata nell'attività preparatoria del Modello.

2.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione e predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale (unitariamente denominati: Documento di Sintesi) nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sottoindicati (di seguito, anche "Protocolli"), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria - compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di budget e controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il Codice di Condotta di Gruppo;
- il Sistema Disciplinare;
- il Sistema di Whistleblowing;
- la comunicazione e la formazione;
- aggiornamento del modello.

La **Parte Speciale**, invece, è stata strutturata in due parti:

- la **Parte Speciale A**, costruita seguendo il c.d. "approccio per aree" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "Area a rischio") per ognuna delle aree ritenute a rischio reato e la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili;
- la **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella “**Parte Speciale A**”, sono stati indicati, seguendo anche l’approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell’ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) le aree ritenute “strumentali” (con riferimento, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed alla corruzione tra privati);
- v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale Parte Speciale è da leggersi con il relativo Allegato, che compendia al suo interno una descrizione dei reati rilevanti per la Società e l’indicazione delle possibili modalità di commissione dei reati (si veda **Allegato alla Parte Speciale A**). La suddetta Parte Speciale ed il relativo Allegato, costituiscono parte integrante del Modello.

Nella Parte Speciale B, relativa alla prevenzione dei reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro, in particolare, in linea con quanto previsto dall’art. 30 del D.lgs. n. 81/2008 sono stati indicati:

- a) i reati di cui all’art. 25 *septies* del Decreto;
- b) i fattori di rischio esistenti nell’ambito dell’attività d’impresa svolta dalla Società;
- c) la struttura organizzativa della Società in materia di SSL;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell’ambito della struttura organizzativa della Società in materia di SSL;
- e) le modalità della sorveglianza sanitaria;
- f) le attività connesse all’informazione e formazione;
- g) le attività di gestione della documentazione e certificazione;
- h) il sistema di controllo sulla SSL, il ruolo dell’Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché il raccordo con le altre funzioni aziendali;
- i) il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
- j) il riesame e l’aggiornamento del Modello;
- k) i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

Il presente Documento di Sintesi è, inoltre, accompagnato dal Codice di Condotta Di Gruppo, di cui un richiamo dei principali aspetti sarà svolto nei paragrafi successivi.

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ROCKWOOL ITALIA S.P.A.

La *governance* e l’organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l’attuazione della propria attività e il raggiungimento degli obiettivi.

3.1. Il modello di *governance*

ROCKWOOL è una società per azioni. Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale.

Il sistema di corporate *governance* di ROCKWOOL, pertanto, attualmente così articolato:

- L'Assemblea dei soci: a mente dello Statuto, l'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.
- L'Amministrazione della Società: la Società è amministrata da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile da tre a sette, anche non soci. L'organo amministrativo ha i più ampi poteri per l'attuazione dell'oggetto sociale e quindi per la amministrazione ordinaria e straordinaria della Società nei limiti dell'oggetto sociale medesimo, esclusi soltanto gli atti che la legge riserva in modo tassativo all'assemblea. Il Consiglio di Amministrazione nomina tra i propri membri il Presidente, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea in sede di nomina, ed eventualmente un Vice Presidente.
All'atto dell'adozione del presente Modello, la forma amministrativa adottata è quella collegiale, con la presenza di tre amministratori in carica di cui uno riveste la carica di Amministratore Delegato e un altro la carica di Presidente.
- Il Collegio Sindacale: è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.
- Revisione legale dei conti: è esercitata, ai sensi degli artt. 2409 *bis* c.c. e ss., da una società di revisione.

3.2. La struttura organizzativa

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, ROCKWOOL utilizza un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica e funzionale dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tale documento – oggetto di ufficiale pubblicazione sulla intranet aziendale – è costantemente e puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative



Il Gruppo ROCKWOOL è suddiviso per OPCO (Operating Company) delineate in funzione dei diversi prodotti commercializzati e competenza territoriale. Le OPCO lavorano trasversalmente tra le diverse società del Gruppo ROCKWOOL.

Nella Società sono presenti più OPCO e sono individuate come segue:

- LAT (latina): prodotti isolanti;
- RCS: sandwich panels;
- ITI: lana di roccia per impianti industriali e per l'isolamento nel settore navale;
- Rockfon: controsoffitti;
- Rockpanel: rivestimenti esterni ignifughi.

Ogni OPCO è presieduta da un Managing Director di riferimento e individua, al suo interno, una funzione Sales (responsabile delle vendite dei prodotti della Società) e una funzione Customer Service (responsabile dell'assistenza ai clienti post-vendita dei prodotti).

Nella Società, sono funzioni trasversali a tutte le OPCO le seguenti funzioni:

- **Finance** che si occupa delle attività di amministrazione, contabilità e bilancio nonché delle attività di gestione del credito;
- **HR** che si occupa delle attività relative alla selezione, assunzione e amministrazione del personale.

3.2.3. I contratti di servizio intercompany

ROCKWOOL ha stipulato appositi contratti di servizio con le altre società del Gruppo che svolgono le seguenti attività per la società italiana: gestione della contabilità attiva, passiva, tesoreria, adempimenti fiscali, supporto in materia HR, supporto alle OPCO commerciali ed alle attività di marketing e comunicazione.

I rapporti tra le società sono regolamentati in appositi contratti Intercompany che stabiliscono oggetto, modalità di calcolo dei corrispettivi nel rispetto della normativa in materia di transfer pricing.

3.2.4. La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 81/2008, la Società si è dotata di una apposita struttura organizzativa della Società in materia salute e sicurezza sul lavoro ("SSL") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati, i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;

- i Dirigenti;
- i Preposti;
- il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, rispettivamente anche "RSPP");
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente;
- Addetto al Pronto Soccorso;
- Addetto alle emergenze e all'antincendio.

La gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza sono descritte nei documenti aziendali rilevanti in tema di SSL (procedure, DVR, DUVRI ecc.), il cui contenuto è brevemente descritto, tra l'altro, nella Parte Speciale B, relativa ai reati commessi in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il Consiglio di Amministrazione è preposto ad attribuire ed approvare formalmente le deleghe, i poteri di firma e le procure. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti consentiti dalla legge, parte delle sue attribuzioni ad uno o più membri (presidente, amministratori e consiglieri delegati).

La rappresentanza generale spetta all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed agli Amministratori Delegati, in via tra loro congiunta o disgiunta secondo quanto stabilito nella delibera di nomina.

Ciascuno degli atti di delega, le procure o conferimento di poteri di firma, debitamente formalizzato, deve fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- il limite di valore entro cui il procuratore è legittimato ad esercitare il potere conferitogli, salvo che vi siano giustificati motivi in ragione della natura e della tipologia di procura/delega conferita, per cui non sia possibile prevedere un limite predeterminato. L'eventuale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il Gruppo ha, inoltre, predisposto una Matrice di Autorizzazione di Gruppo, *Group Authorisation Matrix*, la quale individua uno specifico iter approvativo a seconda degli impegni e degli obblighi assunti dalle diverse società del Gruppo nei confronti di terzi nonché a seconda del valore di spesa correlato a tali impegni/obblighi. Ai sensi della Matrice di Autorizzazione, inoltre, l'approvatore finale, così come individuato all'interno della stessa, è responsabile del rispetto delle procedure del Gruppo e della presenza di tutte le approvazioni richieste prima della firma. La Matrice di Autorizzazione prevede altresì che ogni documento che obblighi legalmente un'azienda del Gruppo a rispettare gli impegni assunti nei confronti di terzi o dei propri dipendenti sia firmato da due persone ("*four eyes principle*") debitamente autorizzate.

5. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, ROCKWOOL si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

La Società, inoltre, facendo parte del Gruppo ROCKWOOL applica numerose policies internazionali che regolamentano le diverse attività aziendali.

6. IL BUDGET E CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

6.1. Fase di programmazione e definizione del budget

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del *budget* esistenti assicurano:

- la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta tra l'altro a garantire una adeguata segregazione delle funzioni;
- l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali.

6.2. Fase di consuntivazione

In questa fase, le funzioni competenti garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di budget, monitorando gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget* ed effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

7.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi e alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione e al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Sempre con riguardo alla SSL, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva e adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

7.2. Il sistema di monitoraggio della Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si

sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sull'osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

L'azienda, inoltre, conduce una periodica attività di monitoraggio di secondo livello sulla funzionalità del sistema preventivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di monitorare il complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il proprio monitoraggio, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro in ossequio ai flussi informativi regolati al precedente paragrafo.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto esime la Società dalla responsabilità se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato ed attuato un idoneo Modello, ha affidato ad un OdV, ai sensi dell'art. 6, I comma del Decreto, il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento*.

Il Consiglio di Amministrazione di ROCKWOOL ha provveduto, pertanto, alla nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

La scelta sopra descritta è conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, considerando le competenze maturate dal componente in ambito legale e i sistemi di controllo interno.

Il componente dell'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante al membro dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato.

L'OdV di ROCKWOOL, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- **autonomia e indipendenza:** è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- **continuità di azione:** l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

8.1 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) la violazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 in materia di gestione delle segnalazioni nonché delle procedure aziendali emanate in materia;
- iii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo

OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto doloso;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione. In caso di cessazione di uno o più componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi. Il membro così nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

8.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

Il componente dell'OdV è scelto tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente dell'OdV:

- I. l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- II. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione di ROCKWOOL, nonché con i medesimi membri degli altri Enti dello stesso Gruppo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- III. fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e l'Ente o altri Enti dello stesso Gruppo, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso; al riguardo possono considerarsi le *best practice*, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

8.3. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'Ente può avvalersi di risorse esterne esperte in materia di *internal auditing*, *compliance*, penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

In ogni caso, ove necessario, l'organo amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

8.4. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché curarne l'aggiornamento, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
 - proporre l'aggiornamento del Modello, indicando, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali

sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, “Destinatari”);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- richiedere e verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso nonché le violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;

- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

8.5. Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno trimestralmente e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

8.6. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - c) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi in seguito alla consuntivazione tramite analisi da parte delle competenti funzioni;
 - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;

- e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di ROCKWOOL;
 - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
 - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;
 - j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.
- II. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - b) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - c) la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - d) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
 - e) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
 - f) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
 - g) informazioni sulle autorizzazioni ambientali in scadenza e copia delle autorizzazioni rinnovate relative ad aree di rischi ambientali;
 - h) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dalle Autorità Pubbliche;
 - i) copia annuale del MUD;
 - j) risultanze di tutti gli Audit Interni.

L'OdV, al fine di garantire un efficace svolgimento delle proprie attività, può integrare i flussi informativi sopra previsti con la richiesta di ulteriori informazioni ritenute necessarie, stabilendo la periodicità ed i referenti aziendali responsabili della relativa trasmissione, predisponendo apposite check list e/o format.

La Società ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica gioffre.odv@amtfavvocati.it alla quale possono essere inviati i flussi informativi ordinari.

8.7. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, annualmente, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere adeguatamente conservate in aree aziendali custodite, il cui accesso è consentito solo ai componenti dell'OdV.

9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 24/20231 ("Decreto Whistleblowing"), la Società ha proceduto alla regolamentazione delle modalità di gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing.

In particolare – in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing – rilevano, ai fini della segnalazione:

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (*i.e.*, costituenti una o più fattispecie nell'ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione del Modello (*i.e.*, regole di condotta e/o principi di controllo richiamati Modello della Società, nonché nel Codice Etico e nelle policy e/o procedure aziendali della Società), che non siano ricompresi nell'elenco di cui ai numeri successivi;
- ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (anche costituenti attuazione del diritto dell'Unione europea) relativi ai settori indicati nel Decreto Whistleblowing (*e.g.*, appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, *etc.*);
- iii) atti od omissioni costituenti frode o altra attività illegale che ledono gli interessi finanziari

dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul finanziamento dell'Unione europea (di seguito, anche, "TFUE"), dettagliati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (cfr. art. 26, paragrafo 2 del TFUE), ivi incluse le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza, aiuti di Stato e imposta sulle società, nonché i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- v) atti o comportamenti che, comunque, vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione europea nei settori di cui sopra ai numeri ii), iii) e iv).

Le segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, possono essere inviate per il tramite dell'apposita piattaforma informativa implementata dal Gruppo e disponibile sul sito: <https://rockwool.whistleblownetwork.net/setup>

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione viene inviato al segnalante apposito avviso di ricevimento ed entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione viene fornito riscontro.

Le modalità di gestione delle segnalazioni da parte della Società garantiscono, ai sensi del D.Lgs. 24/2023:

- a. la riservatezza e l'integrità di tutte le informazioni contenute nella segnalazione e nella documentazione ad essa allegata e, in particolare, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona cui i fatti segnalati si riferiscono e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione;
- b. la protezione del segnalante e degli altri soggetti tutelati ai sensi del Decreto Whistleblowing da qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, al ricorrere delle condizioni di cui al Decreto Whistleblowing;
- c. l'indipendenza, la competenza e l'assenza di conflitto di interessi da parte dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- d. il trattamento dei dati personali e la conservazione dei documenti e delle informazioni di cui alla segnalazione per il tempo strettamente necessario in conformità al Decreto Whistleblowing e alle disposizioni applicabili in materia di privacy.

Per informazioni di dettaglio circa le modalità operative di gestione del processo e per ogni altro aspetto qui non espressamente richiamato, si rinvia alla procedura adottata dalla Società, parte integrante del presente Modello.

Con riferimento alla segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del Decreto (di cui al n. i) sopra riportato), da parte dei gestori della segnalazione è garantita nei confronti dell'OdV, nel rispetto della riservatezza delle informazioni di cui alla segnalazione:

- immediata informazione per le eventuali e opportune valutazioni, nonché per condividere eventuali azioni da intraprendere;

- comunicazione periodica avente ad oggetto le segnalazioni ricevute (*e.g.*, archiviate, ritenute fondate, *etc.*) e gli esiti delle attività svolte per le eventuali ed opportune valutazioni.

10. IL CODICE DI CONDOTTA DI GRUPPO

Il Codice Etico/di Comportamento è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Il Gruppo ROCKWOOL ha adottato apposito Codice di Condotta, parte integrante del presente Modello al quale si rinvia, che ha lo scopo di individuare, regolare e promuovere i valori, i principi generali e le regole comportamentali ai quali è improntato lo svolgimento dell'attività aziendale e la gestione degli affari e ai quali debbono conformarsi tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo e delle singole società che ne fanno parte secondo i canoni dell'integrità, della lealtà e della correttezza.

Il Codice Etico stabilisce i principi etici e le regole di condotta come segno tangibile dell'impegno del Gruppo e del top management a promuovere l'eticità nella conduzione dei propri affari e nei rapporti con i propri stakeholders.

Il raggiungimento di questo obiettivo, naturalmente, richiede l'assoluto rispetto delle previsioni normative, regolamentari e deontologiche vigenti in Italia e nei paesi nei quali il Gruppo opera, nella salvaguardia e tutela degli interessi legittimi di tutti gli stakeholders: clienti, soci, cittadini, dipendenti, operatori sanitari, fornitori, partners commerciali *etc.*

L'osservanza del Codice di Condotta è dunque di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione di ROCKWOOL.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ROCKWOOL

11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

ROCKWOOL ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di ROCKWOOL.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale

instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare unitamente al Modello di cui costituisce fra i principali protocolli è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti.

11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

Soggetti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di ROCKWOOL, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (di seguito, anche "Amministratori" e "Sindaci"), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

In aggiunta agli Amministratori ed ai Sindaci, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "Revisore"), cui ROCKWOOL ha demandato il compito di curare il controllo contabile. Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta per ROCKWOOL.

Infine, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio Direttori Generali, Direttori delle divisioni), nonché - ove presenti - i preposti alle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di ROCKWOOL legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai,

lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche “Dipendenti”).

Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello (Terzi Destinatari)

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “**Terzi Destinatari**”) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per ROCKWOOL.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con ROCKWOOL un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. agenti, procuratori, distributori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell’ambito delle attività “sensibili” di cui alle aree “strumentali” identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell’ambito delle attività “sensibili” di cui alle aree “a rischio reato” identificate nel Documento di Sintesi del Modello

(Parte Speciale A), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 con particolare riferimento: (i) alla violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti, previste dalla normativa; (ii) all'adozione di condotte volte ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione; (iii) all'adozione di misure discriminatorie e atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e degli altri soggetti tutelati; (iv) al mancato svolgimento delle attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (v) nonché all'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate. Rilevano, altresì, la mancata istituzione di canali di segnalazione o la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

11.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- iii) l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii) l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iv) l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni in materia, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti, dal successivo paragrafo. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 11.2.2 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente saranno applicate le sanzioni eventualmente rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. Segnatamente, il CCNL applicabile ai dipendenti di ROCKWOOL è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della piccola e media industria della chimica.

Conformemente alle disposizioni del sopramenzionato contratto collettivo, le sanzioni astrattamente applicabili, a seconda della violazione contestata e della gravità della stessa, sono le seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni in materia, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 11.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, fino al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni contrattualmente previste potranno variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 6) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni in materia, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta. Nel caso in cui le violazioni

previste del paragrafo 10.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'organo amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori, nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantisce la comunicazione dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante la pubblicazione della copia integrale sulla rete intranet aziendale, disponibile a tutti i dipendenti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è pubblicata sul sito internet mentre la copia integrale è messa a disposizione su richiesta.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dalla Società mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l’addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un’adeguata consapevolezza circa l’importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest’ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all’addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l’addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell’assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell’introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L’OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico/di Comportamento), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all’organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, anche proposte dall’Organismo di Vigilanza, possono essere intraprese e approvate dall’Amministratore Delegato della Società e, successivamente, oggetto di ratifica e approvazione da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione nel corso della prima seduta utile.

14. ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none">- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>bis</i> c.p.);- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (316 <i>ter</i> cod. pen.);- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353 <i>bis</i> c.p.);- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, c.p.);- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 <i>bis</i> c.p.);- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 <i>ter</i> c.p.);- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.);- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319 <i>ter</i> e 321 c.p.);- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 <i>quater</i> c.p.)- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);- Corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di
---	---

	<p>assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 <i>bis</i> c.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concussione (art. 317 c.p.); - Traffico di influenze illecite (art. 346 <i>bis</i> c.p. come introdotto dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3); - Peculato (art. 314, comma 1, c.p.); - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).
<p>Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo, reati contro la proprietà industriale (art. 25 <i>bis</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); - Alterazione di monete (art. 454 c.p.); - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); - 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.); - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.). <p>Reati contro la proprietà industriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
Reati societari (art. 25 ter e s.m.i. D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); - Fatti di lievi entità (art. 2621 bis c.c.); - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., nella sua nuova formulazione disposta dalla legge 27 maggio 2015, n. 69); - Falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della l. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. n. 24 febbraio 1998, n. 58)⁶; - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)⁷; - Impedito controllo⁸ (art. 2625 c.c.); - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); - Omessa comunicazione del conflitto di

⁶ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F.) Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

⁷ Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660 CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del Codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lgs. n. 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.Lgs 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

	<p>interessi (art. 2629 <i>bis</i> c.c.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); - Corruzione tra privati (art. 2635, comma iii c.c. Introdotto dalla l. 190/2012); - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 <i>bis</i> c.c., introdotto dal D.Lgs. n. 38/2017); - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); - Aggiotaggio (art. 2637 c.c., modificato dalla legge 18 aprile 2005, n. 62); - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005); - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023).
<p>Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25 <i>quater</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<p>Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali, fra gli altri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.); - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 <i>bis</i> c.p.); - Assistenza agli associati (art. 270 <i>ter</i> cod. pen.); - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 <i>quater</i> c.p.); - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-<i>quinquies</i> c.p.); - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-

	<p>sexies c.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 <i>bis</i> c.p.); - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 <i>bis</i> c.p.); - Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.); - Banda armata, formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); - Qualsiasi reato in cui il fatto sia stato “commesso per finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico” (art. 1 della L. 6 febbraio 1980, n. 15); - Delitti contro la sicurezza della navigazione aerea (l. 10 maggio 1976, n. 342); - Reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e dei reati diretti contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (l. 28 dicembre 1989, n. 422); - Delitti con finalità di terrorismo posti in essere in violazione (art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999)
<p>Delitti contro la personalità individuale (art. 25 <i>quinquies</i> D.Lgs. n. 23/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.); - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.); - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.); - Prostituzione minorile (art. 600 <i>bis</i> commi 1 e 2 c.p.);

	<ul style="list-style-type: none"> - Pornografia minorile (art. 600 <i>ter</i> cod. Pen.); - Pornografia virtuale (art. 600 <i>quater</i>.1 c.p.); - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-<i>quinquies</i> c.p.); - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 <i>quater</i> c.p.); - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 <i>bis</i>. c.p.); - Adescamento di minorenni (art. 609 <i>undecies</i> c.p.).
Reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse) (art. 25 <i>sexies</i>):	<ul style="list-style-type: none"> - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. n. 58/1998); - Manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998).
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 25 <i>quater</i>.1 D.Lgs. n. 231/2001):	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 <i>bis</i> c.p.).
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 <i>septies</i> D.Lgs. n. 231/2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Omicidio colposo (art. 589 c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; - Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 <i>octies</i> D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Ricettazione (art. 648 c.p.); - Riciclaggio (art. 648 <i>bis</i> c.p.); - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 <i>ter</i> c.p.); - Auto-riciclaggio (l'art. 648 <i>ter</i> .1 c.p.).
Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 <i>bis</i> D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>ter</i> cod. Pen.); - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o

	<p>telematiche (art. 617 <i>quater</i> c.p.);</p> <ul style="list-style-type: none">- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 <i>quinqies</i> c.p.);- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 <i>bis</i> c.p.);- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 <i>ter</i> cod. Pen.);- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 <i>quater</i> c.p.);- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 <i>quinqies</i> c.p.);- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 c.p.);- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>quinqies</i> c.p.);- Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);- Documenti informatici (art. 491 <i>bis</i> c.p.). <p>L'art. 491 <i>bis</i> cod. pen estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o
--	---

	<p>privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.); - Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.); - Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.); - Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.); - Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.); - Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.); - Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.); - Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.); - Uso di atto falso (art. 489 c.p.); - Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.); - Copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.); - Falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.); - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).
<p>Delitti di criminalità organizzata⁹ (art. 24 <i>ter</i> D.Lgs. n. 231/2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all'acquisto o alienazione di schiavi (art. 416, co. 6 c.p.);

⁹ I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.

	<ul style="list-style-type: none"> - Associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 <i>bis</i> c.p.); - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 <i>ter</i> cod. Pen.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309); - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. A) n. 5 c.p.p.).
<p>Reati contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 <i>bis</i>.1 e 25 <i>novies</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<p>Quanto ai primi, assumono rilevanza i seguenti reati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 <i>bis</i>); - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 <i>ter</i> cod. pen.); - Contraffazione di indicazioni geografiche o

	<p>denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 <i>quater</i> c.p.).</p> <p>Con riferimento alla tutela del diritto di autore, devono considerarsi i seguenti reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera a <i>bis</i>), e terzo comma, 171 <i>bis</i>, 171 <i>ter</i>, 171 <i>septies</i> e 171 <i>octies</i> della legge 22 aprile 1941, n. 633).</p>
<p>Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. (art. 25 <i>decies</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 <i>bis</i> c.p.).
<p>Reati ambientali¹⁰ (Art. 25 <i>undecies</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inquinamento ambientale (art. 452 <i>bis</i> c.p.); - Disastro ambientale (art. 452 <i>quater</i> c.p.); - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 <i>quinquies</i> c.p.) - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 <i>sexies</i> c.p.); - Circostanze aggravanti (art. 452 <i>octies</i> c.p.); - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 <i>bis</i> c.p.); - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 <i>bis</i> c.p.); - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6); - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel

¹⁰ In particolare sono state introdotte le fattispecie di cui all'art. 727 bis c.p. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo e possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e art. 733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat). Con riferimento al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (codice Dell'Ambiente), si ricordano: le violazioni concernenti gli scarichi di acque reflue industriali all'articolo 137, quelle relative ai rifiuti agli articoli 256 (gestione non autorizzata), 257 (bonifica dei siti), 258 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), 259 (spedizioni transfrontaliere) 260 (traffico illecito di rifiuti), 260 bis (sistri) E quelle relative all'esercizio di attività pericolose all'art. 279 A tali norme vanno aggiunte le sanzioni previste dalla legge n. 150/1992 (Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione); alcune violazioni di cui alla legge n. 549/1993 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente; e alcuni reati previsti nel D.lgs. 202 /2007 Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

	<p>sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256); - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257); - Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 259); - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258); - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 <i>quaterdecies</i> c.p.); - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 260 <i>bis</i>); - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279); - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8); - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9).
<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 <i>duodecies</i> D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 <i>bis</i> D.Lgs. n. 286/1998). <p>Il catalogo dei reati presupposto prevede, inoltre, anche la responsabilità dell'ente per i delitti relativi alle condotte di chi dirige, organizza, finanzia, effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - All'art. 12, commi 3, 3 <i>bis</i> e 3<i>ter</i> del d. Lgs. 286/1998; - Art. 12, comma 5 del d. Lgs. 286/1998.
Razzismo e xenofobia (art. 25 <i>terdecies</i> D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3 <i>bis</i>, della L. n. 654/1975).
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25 <i>quaterdecies</i> D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (artt. 1 e 4 L. n. 401/1989).
Reati tributari (art. 25 <i>quinqüesdecies</i> D.Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. articolo 2, comma 1 del D.Lgs. n. 74/2000); - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. n. 74/2000); - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 del D.Lgs. n. 74/2000); - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. n. 74/2000); - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. n. 74/2000); - Dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. n. 74/2000); - Omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. n. 74/2000); - Indebita compensazione (art. 10 <i>quater</i> del D.Lgs. n. 74/2000).
Contrabbando (art. 25 <i>sexiesdecies</i> D. Lgs. n. 231/2001):	<ul style="list-style-type: none"> - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nel movimento delle merci

	<p>per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973); - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973); - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973); - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973); - Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973); - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973).
<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 <i>octies</i>.1 D.Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti; - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti; - Frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;

	<ul style="list-style-type: none"> - Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti; - Trasferimento fraudolento di valori.
<p>Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (artt. 25 septiesdecies e 25 duodevicies D. Lgs. n. 231/2001):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Furto di beni culturali (art. 518 <i>bis</i> c.p.); - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 <i>ter</i> c.p.); - Ricettazione di beni culturali (art. 518 <i>quater</i> c.p.); - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 <i>octies</i> c.p.); - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 <i>novies</i> c.p.) - Importazione illecita di beni culturali (art. 518 <i>decies</i> c.p.); - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 <i>undecies</i> c.p.); - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 <i>duodecies</i> c.p.); - Contraffazione di opere d'arte (art. 518 <i>quaterdecies</i> c.p.); - Riciclaggio di beni culturali (art. 518 <i>sexies</i> c.p.); - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 <i>terdecies</i> c.p.).
<p>Reati transnazionali (l. n. 146/2006):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Associazione a delinquere (art. 416 c.p.); - Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 <i>bis</i> c.p.); - Associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 <i>quater</i> del dpr 23 gennaio 1973, n. 43); - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74

	<p>del dpr 9 ottobre 1990, n. 309);</p> <ul style="list-style-type: none">- Traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, d. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);- Intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 c.p.).
--	--