



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 settembre 2023

INDICE

1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	3
1.1.	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	3
1.2.	IL CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DEL D. LGS. 231/2001.	4
1.3.	CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	13
1.4.	CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
1.5.	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	15
1.6.	LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO	16
1.7.	DELITTI TENTATI	17
1.8.	REATI COMMESSI ALL'ESTERO	17
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SKILLMAX S.R.L.	18
2.1.	LA SOCIETÀ	18
2.2.	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE	18
2.3.	DEFINIZIONE DELL'ORGANIGRAMMA AZIENDALE	20
2.4.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	21
2.5.	FINALITÀ DEL MODELLO	22
2.6.	DESTINATARI DEL MODELLO	23
2.7.	METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	23
2.8.	LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	24
2.9.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	26
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
3.1.	REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
3.2.	NOMINA, DURATA E CESSAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.3.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
3.4.	GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI	30
3.5.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	31
3.6.	AUTONOMIA FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
3.7.	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.	IL WHISTLEBLOWING	33
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	34
5.1.	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	35
5.2.	DESTINATARI E LORO DOVERI	35
5.3.	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	36
5.4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	37
5.5.	SANZIONI PER IL LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	39
5.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	39
5.7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	40

5.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	40
5.9. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
5.10. MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	40
6 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	41
7 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	42

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D. Lgs. n. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone ad essi ricollegabili.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l’esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sintesi, possono considerarsi destinatari del Decreto Legislativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

Il Decreto si applica alle fattispecie di reato tassativamente previste nell’interesse o a vantaggio degli enti commesse: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Legislatore ha individuato diverse tipologie di reato che possono essere commesse nell’interesse o a vantaggio dell’ente da persone fisiche ad esso riconducibili. Dal legame tra persona fisica ed ente e dal legame tra reato ed interesse/vantaggio dell’ente deriva una responsabilità diretta di quest’ultimo, tramite un particolare sistema sanzionatorio indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa forma di responsabilità dell’ente è di genere misto e si caratterizza per coniugare aspetti del sistema penale con quello amministrativo. L’ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è quello tipico del processo penale; l’autorità competente a contestare l’illecito, infatti, è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale ad irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore dell’illecito o quest’ultimo si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente si aggiunge senza sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. IL CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DEL D. LGS. 231/2001.

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati individuati nel Decreto e non è sanzionabile, con riferimento alla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, per qualsiasi altra tipologia di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli artt. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, cd. "reati presupposto".

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro. Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono stati significativamente ampliati a seguito di successive integrazioni legislative. In particolare, si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001, successivamente modificato dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.).
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) ;
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) ;
- Peculato (art. 314, comma I c.p.) ;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) ;
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illicite (art. 346-bis c.p.)¹.

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2019, n. 105 e dalla L. 18 novembre 2019, n. 133)

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94, successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n.69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);

¹ Articolo inserito dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3 “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici.*”

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illeale 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, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 , n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125)

- 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 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- 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-ter c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di 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 d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- 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 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)².

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);

² Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023.

- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale] (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: fomrazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L.n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L.n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L.n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs.n. 625/1979);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del Codice Penale];
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38, nonché dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39) e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);

- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)³
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

M) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123, sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008 e modificato dalla L. n.3/2018)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

N) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

O) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

P) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99 e successivamente modificato dalla L. 3 agosto 2009, n. 166 e, ad ultimo, dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

³ Articolo modificato dalla Legge n. 238/2021.

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, 174 quinquies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

Q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

R) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 8, lettera a) della L. 22 maggio 2015, n. 68)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)⁴;

⁴ Articolo abrogato dal D. Lgs. 21/2018 e sostituito dall'art. 452-quaterdecies c.p. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

-
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
 - Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
 - Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni).
- S) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)**
- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - Trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, co. 3, co. 3-bis, co. 3-ter, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - Favoreggiamento della permanenza illegale nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
- T) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017”)**
- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis, co. 3, c.p.).
- U) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, aggiunto con la L.3 maggio 2019, n. 39)**
- Frode in competizioni sportive (Art. 1 L. 13 dicembre 1989, n. 401);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Art. 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401).
- V) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, aggiunto dal D.Lgs. 26 ottobre 2019, n. 124 e successivamente modificato dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 comma D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000)⁵;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000)⁶;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000)⁷;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

W) Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

⁵ Articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020.

⁶ Articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020.

⁷ Articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020.

X) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Z) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146) commissione sotto forma di reato transnazionale⁸ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

⁸ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorchando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Qualora venga commesso uno dei reati-presupposto, la società può essere punita solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente.

Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo presuppone che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato appartenente ad una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»**: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza; Amministratori, Direttori generali nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione della società; Rappresentanti Legali a qualsiasi titolo; Preposti a sedi secondarie; Amministratori di Divisioni; in sostanza tutti coloro che hanno potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **soggetti «subordinati»**: tutti coloro che si trovano in rapporto di subordinazione; soggetti che eseguono nell'interesse della società le decisioni intraprese dal vertice; lavoratori dipendenti; collaboratori; agenti; parasubordinati; distributori; fornitori; consulenti; soggetti non appartenenti al personale dell'Ente ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il secondo criterio oggettivo è l'interesse o vantaggio dell'Ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società, ovvero la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- **interesse**: inteso come finalizzazione della condotta all'utilità della Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- **vantaggio**: quando sussiste la concreta acquisizione di una utilità per la società, intesa come risultato positivo, economico o di altra natura.

Il concetto di interesse può essere esteso quando il reato è commesso da soggetti qualificati di altre società del Gruppo; ne consegue che il reato commesso nell'interesse delle Società del Gruppo può essere qualificato come commesso anche nell'interesse della Società.

Diversamente, la Società non è responsabile se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/01 (*breviter*, Decreto) statuisce che la società non risponde dei reati previsti nel catalogo sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e

controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6 D.Lgs. 231/01).

Il Modello di organizzazione e gestione, affinché costituisca condizione esimente della responsabilità amministrativa della società, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- l’Organo Dirigente, prima della commissione del fatto, deve aver adottato ed efficacemente attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 6, comma 1 lett. a D.Lgs. 231/01);
- il compito di vigilare sul funzionamento del Modello deve essere affidato, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. d del D.Lgs. 231/01, ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza).

L’ente non è responsabile se:

- prova che le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1 lett. c del D.Lgs. 231/01);
- prova che non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza (art. 6 comma 1, lett. d D.Lgs. 231/01).

L’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, alla Società di potersi sottrarre all’imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, ad opera dell’organo dirigente dell’ente da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

1.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dal comma 3 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, 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 prima nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno del 2021. Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l’imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

In tale contesto, la predisposizione del Modello di Skillmax S.r.l. è ispirata alle Linee Guida Confindustria nella versione aggiornata di giugno 2021.

Il procedimento indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l’elaborazione del Modello può essere sintetizzato nei seguenti passi operativi:

- **Mappatura delle aree aziendali a rischio di reato**

Tale attività consiste nel compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto.

L'output di fase è costituito dalla mappatura delle aree e dei processi aziendali a rischio di reato.

- **Analisi dei rischi potenziali**

Tale attività riguarda le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali individuate nella fase di mappatura e deve condurre ad una rappresentazione esaustiva della valutazione condotta utilizzando dei parametri di riferimento quali la frequenza e la rilevanza.

L'output di fase è costituito da un documento rappresentante il rischio potenziale individuato per ciascuna attività sensibile.

- **Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi**

Tale processo è rivolto ad una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e, ove necessario, al suo adeguamento, ovvero, la sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi è tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile". Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce *"specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento.

1.6. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati sopra indicati sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive (che possono essere disposte in via cautelare anche nella fase inquisitoria), ovvero:
 - a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b. la sospensione o 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;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - la pubblicazione della sentenza.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati si applica sempre all'ente una sanzione pecuniaria commisurata in quote, non inferiori a cento né superiori a mille.

Spetta, tuttavia, al Giudice determinare sia l'importo unitario delle quote, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che il numero delle quote inflitte, entro i limiti previsti dalla legge, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e all'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

1.7. DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

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

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, la società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

I presupposti (desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la

richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SKILLMAX S.R.L.

2.1. LA SOCIETÀ

Skillmax S.r.l. (*breviter*, Skillmax o la Società) si occupa di progetti costruttivi chiavi in mano nel settore interiors ed è specializzata nella realizzazione di soluzioni per luxury retail, hospitality, uffici e residenze private.

Skillmax realizza elementi costruttivi di pregio sapientemente rifiniti da mani esperte con un obiettivo fondante: tradurre in pratica la visione, la progettualità, la creatività dell'architetto o dell'*interior designer*.

In particolare, la Società ha per oggetto l'esercizio delle seguenti attività e segnatamente:

- studio, progettazione, consulenza, direzione e gestione di commesse relative alla realizzazione tecnica di interni di abitazione, navi, negozi, uffici, locali pubblici e spazi in genere, per privati ed enti pubblici, anche attraverso l'inserimento nei medesimi spazi di mobili, arredi, corpi illuminanti, pareti, pavimenti, strutture contenitive e complementi di arredo in genere, sia direttamente sia mediante concessione di lavori, in tutto o in parte, a terzi appaltatori e/o subappaltatori;
- progettazione e realizzazione su misura di mobili, arredi e complementi di arredo compresa la relativa posa in opera, anche mediante concessione di appalto e subappalto a terzi;
- organizzazione, gestione e amministrazione in proprio o mediante strutture esterne delle operazioni e delle attività relative al settore logistico, strutturando in proprio o utilizzando servizi di trasporto via terra, via acqua, via cielo, delle merci oggetto della propria attività o relative ad attività accessorie ad essa.

2.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

Lo Statuto della Società, all'art. 12, dispone che la stessa può essere amministrata da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da 3 (tre) o 5 (cinque) membri nominati dall'assemblea dei soci, che provvede, inoltre, in caso di

nomina di un Consiglio di Amministrazione, a stabilirne il numero dei membri e a nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori possono essere scelti anche fra non soci.

Non possono essere designati e nominati amministratori, e, se nominati, decadono dall'ufficio, coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; qualora, per qualsiasi motivo, cessano dalla carica uno o più amministratori, essi possono essere cooptati nell'osservanza dell'art. 2386 c.c..

Se, tuttavia, decade la maggioranza dei consiglieri, l'intero consiglio decade e deve essere promosso il procedimento per la loro integrale sostituzione, ma, in tale ultimo caso, gli amministratori restano in carica sino alla nomina dei loro successori.

All'art. 13 lo Statuto prevede che l'organo collegiale elegga il proprio Presidente, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, a meno che la presidenza non sia già stata attribuita dai soci all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione; il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca il consiglio, ne fissa l'ordine del giorno, verifica la regolarità della sua costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, coordina lo svolgimento dei lavori ed accerta i risultati delle votazioni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può convocare il Consiglio anche a mezzo fax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della riunione collegiale che potrà avvenire sia nella sede sociale sia altrove, purché in Italia, tutte le volte che il Presidente lo giudicherà necessario o quando ne facciano richiesta almeno un terzo dei suoi membri.

Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, l'organo amministrativo gestisce l'impresa sociale e compie tutte le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale, fatta eccezione: per le decisioni sulle materie riservate ai soci dall'art.2479 c.c.; per le decisioni sulle materie riservate ai soci dallo Statuto.

L'esecuzione delle operazioni la cui decisione sia riservata dalla legge o dallo Statuto ai soci è di competenza dell'organo amministrativo.

L'art. 17 dello Statuto dispone che l'Amministratore Unico o il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la rappresentanza generale della Società. La rappresentanza della Società spetta, altresì, nei limiti della delega loro conferita, all'eventuale o agli eventuali amministratori delegati.

L'organo amministrativo può deliberare che l'uso della firma sociale sia conferito, per determinati atti o categorie di atti, a dipendenti della società ed eventualmente a terzi, sia congiuntamente che disgiuntamente.

Ai sensi dell'art. 10 dello Statuto i soci decidono sulle materie riservate alla propria competenza dalla legge, dallo Statuto, nonché sugli argomenti che uno o più

amministratori e tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

In ogni caso sono riservate alla competenza dei soci: l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili; la nomina degli amministratori, la loro revoca, nonché le attribuzioni patrimoniali agli stessi di qualsivoglia natura e la nomina, nei casi previsti dalla legge e dallo statuto, dei sindaci, se del caso del presidente dell'Organo di controllo collegiale e la loro revoca; le modifiche dello Statuto; l'assunzione di partecipazioni comportanti responsabilità illimitata; la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

Le decisioni dei soci debbono essere necessariamente adottate con il metodo assembleare.

Non possono partecipare alle decisioni, i soci morosi (ai sensi dell'art. 2466 c.c.) ed i soci titolari di partecipazioni per le quali espresse disposizioni di legge dispongono la sospensione del diritto di voto, nonché i soci per i quali sia inibito il voto ai sensi dello Statuto.

L'assemblea deve essere convocata dall'organo amministrativo, anche fuori della sede sociale, purché in Italia ed è convocata, oltre che nei casi e per gli oggetti previsti dalla legge, ogni qualvolta l'organo amministrativo lo ritenga opportuno.

L'Assemblea può essere convocata da tanti soci che rappresentino almeno un terzo del capitale sociale, qualora l'organo amministrativo non vi provveda a seguito della richiesta fattane da tali soci.

Si rimandano gli approfondimenti allo Statuto della Società per la disciplina dettagliata in merito:

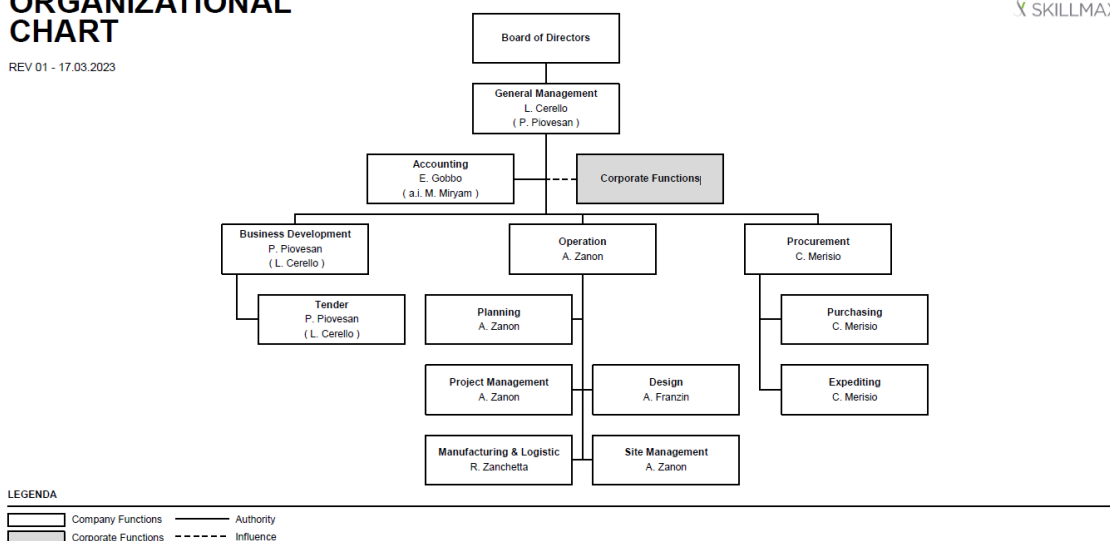
- all'assemblea dei soci (art. 11);
- al funzionamento del Consiglio di Amministrazione (art. 13);
- ai poteri dell'organo amministrativo (art. 14);
- ai compensi degli amministratori (art. 15);
- all'organo di controllo e revisione legale dei conti (art. 18).

2.3. DEFINIZIONE DELL'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale, Skillmax S.r.l. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

SKILLMAX
ORGANIZATIONAL
CHART

REV 01 - 17.03.2023



Nell’Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l’attività aziendale
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole unità operative
- i responsabili di ciascuna area

La Macrostruttura organizzativa di Skillmax, evidenzia le seguenti basi di raggruppamento:

- Consiglio di Amministrazione
- Amministratori Delegati
- Dipartimenti

Nel Consiglio di Amministrazione di Skillmax si concentrano le unità di indirizzo e controllo della Società.

Dal Consiglio di Amministrazione dipendono gerarchicamente tutti i Dipartimenti.

2.4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e come specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione è l’organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe all'interno di Skillmax sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega stessa.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Skillmax ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali. Il sistema di attribuzioni è esplicitato all'interno dello Statuto e il sistema di deleghe è rinvenibile nelle delibere del Consiglio di Amministrazione.

2.5. FINALITÀ DEL MODELLO

Skillmax S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative del lavoro dei propri dipendenti, ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (*breviter*, "Modello") idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma di migliorare anche gli aspetti di *Corporate Governance* e del Sistema dei Controlli Interni, limitando il rischio di commissione di reati.

I principi contenuti nel presente modello mirano a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascuna singola società, Mesteri ha ritenuto di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi e di revisione periodica dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità espresse dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Skillmax in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.6. DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/01, il Modello di organizzazione e gestione è rivolto a tutti i soggetti che operano per conto di Skillmax quale che sia il rapporto che li lega alla Società, sia che essi:

- rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- siano, comunque, delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome, per conto o nell'interesse della Società.

Alla luce di quanto sopra descritto, perciò, i Destinatari del Modello risultano essere:

- l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo;
- i dipendenti e collaboratori a vario titolo;
- i Soggetti terzi, i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture), nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tra i Soggetti destinatari della presente Parte Generale debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse di Skillmax.

2.7. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Skillmax S.r.l. ha avviato un progetto di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo finalizzato alla predisposizione del Modello Organizzativo in conformità alle indicazioni di cui al D.lgs. 231/01.

Il Progetto si è articolato nelle fasi di seguito sinteticamente indicate:

FASI	ATTIVITA'
Fase I	Analisi preliminare della documentazione aziendale

	Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite da Skillmax, tenendo conto anche della principale documentazione di base (statuto, assetto organizzativo, principale normativa di riferimento).
Fase II	<u>Rilevazione delle aree a rischio di reato</u> Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato 231, ovvero di tutte quelle attività e processi aziendali che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.
Fase III	<u>Valutazione del rischio</u> Valutazione dei rischi reato delle attività sensibili individuate in occasione della mappatura.
Fase IV	<u>Formalizzazione del Modello di organizzazione gestione e controllo</u> Definizione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale e coerente con le Linee guida predisposte da Confindustria.

2.8. LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di sedici Parti Speciali – una per ciascuna famiglia di reato, nonché una Parte Speciale dedicata alle attività strumentali, alla commissione dei reati presupposto – che descrivono le rispettive fattispecie incriminatrici, le specifiche attività aziendali della Società che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l’Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

La seguente tabella compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all’attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale D

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non rilevante	Nessuno
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante	Nessuno
I	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale I
L	Reati di abuso di mercato	Non Rilevante	Nessuno
M	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale M
N	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N
O	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Non rilevante	Nessuno
P	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
Q	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Q
R	Reati ambientali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale R
S	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale S
T	Reati transnazionali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale T
U	Reati di Razzismo e xenofobia	Non rilevante	Nessuno
V	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non rilevante	Nessuno
W	Reati tributari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale V
X	Reati di contrabbando	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale X
Y	Delitti contro il patrimonio culturale	Non rilevante	Nessuno
Z	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Non rilevante	Nessuno

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico di Gruppo;
- i Protocolli;
- le Procedure.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

2.9. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le sue eventuali successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Skillmax.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231/01, ovvero di aggiornarlo in conseguenza di intervenute modifiche nell'organizzazione aziendale o nelle attività svolte da Skillmax.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto, stabilisce come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo della Società (*breviter*, Organismo di Vigilanza o OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento.

Il soggetto a cui è attribuito tale compito deve godere dei requisiti di:

Autonomia e indipendenza

L'Organismo è inserito, come unità di staff, in una posizione gerarchica la più elevata possibile. Tale Organismo dispone un'attività di reporting al vertice dell'Ente, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Professionalità

I componenti dell'Organismo sono dotati delle conoscenze tecniche e giuridiche necessarie allo svolgimento del compito assegnato. Tali caratteristiche – unitamente a quella di indipendenza – garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

La presenza dell'Organismo è costante al fine di poter garantire un'efficace e continua applicazione del Modello.

Al fine di attuare quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Skillmax individua il soggetto (o i soggetti) più idoneo al quale attribuire detto compito e quindi a svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, può avvalersi di altre funzioni di Skillmax che, di volta in volta, si possono rendere utili allo svolgimento delle attività da porre in essere.

3.2.NOMINA, DURATA E CESSAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa

causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve, altresì, prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

3.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettività del Modello, ossia sull'osservanza delle prescrizioni dello stesso da parte dei Destinatari individuati in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello ossia sulla capacità, in relazione alla struttura di Skillmax, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni di Skillmax. Tale attività, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni di Skillmax in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi le proposte sono presentate al General Management e al Consiglio di Amministrazione;
- follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Sul piano più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare (con il supporto dei Responsabili delle varie funzioni e/o degli owner di processo) periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni di Skillmax (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività delle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante di Skillmax. All'Organismo devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività che possono esporre la Società al rischio di reato;
- coordinarsi con la funzione competente per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

3.4. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica all'uopo dedicato.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti

Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parte Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

3.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza riporta, con cadenza quantomeno annuale, al General Management a cui si rivolge tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza informa, inoltre, periodicamente il Consiglio di Amministrazione e la Società di Revisione in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni periodiche su base semestrale;
- ogniqualvolta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le relazioni periodiche hanno ad oggetto:

- l'attività svolta dall' Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamento eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- un piano di attività previsto.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce vengono verbalizzati, qualora ritenuto opportuno/richiesto a cura dello stesso Organismo di Vigilanza che si impegna, altresì, a custodire copia dei relativi verbali.

Gli organi sociali citati hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l' Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

3.6. AUTONOMIA FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza della Società dispone non solo di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, ma anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione e su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, che si vincola all'obbligo di rendicontazione annuale.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, durante la pianificazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà assegnare all'Organismo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di una proposta formulata dall'Organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Viene, quindi, attribuito all'Organismo di Vigilanza – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento.

3.7.L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto di optare per un organismo in composizione monocratica rappresentato da un soggetto esterno, in grado di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza non essendo coinvolto nell'esecuzione delle attività sensibili, non riportando gerarchicamente ad alcuna funzione della Società ed essendo collocato in posizione di *staff* rispetto all'Organo Amministrativo.

La professionalità del soggetto individuato a svolgere il ruolo di Organismo di Vigilanza è garantita dalla valutazione dei requisiti professionali e la continuità di azione è assicurata dalla previsione di sessioni di verifica periodiche che possono essere, altresì, condotte da ausiliari o consulenti all'uopo incaricati.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

4. IL WHISTLEBLOWING

Skillmax, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema volto a gestire le segnalazioni di *whistleblowing*, recependo, dapprima le modifiche normative intervenute nel 2017 e successivamente quelle del 2023, con il D.lgs. n. 24/2023, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna, volti a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3 del così detto "Decreto *whistleblowing*", l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di Skillmax.

Le violazioni, commesse o non ancora commesse, che possono essere segnalate ai sensi dell'art.1 del Decreto *whistleblowing* sono le "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato".

Costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato indicati dal D.lgs. n. 24/2023, all'art. 2, comma 1, lett. a) n. 1, 2, 3, 4, 5 e 6, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231

(non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee indicate nel Decreto whistleblowing).

Possono effettuare segnalazione tutti coloro che operano nel “contesto lavorativo” di Skillmax, sia interni: quali lavoratori subordinati, volontari o tirocinanti, anche se non retribuiti, nonché azionisti (soci persone fisiche), membri degli organi di amministrazione e controllo anche in assenza di una regolare investitura, etc.); sia esterni che intrattengono con Skillmax rapporti di affari (es.: fornitori, ma anche liberi professionisti o lavoratori autonomi) o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere per Skillmax.

Le diverse modalità di segnalazione sono specificatamente dettagliate nella procedura all'uopo predisposta.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

La Società garantisce al segnalante le tutele contro le ritorsioni così come previsto dal Decreto whistleblowing, qualora lo stesso abbia segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 è nullo ai sensi dell'art. 19, comma 3, dello stesso decreto.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D. Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D. Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, così come descritti al successivo paragrafo 5.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ne consegue, che il sistema disciplinare completa e rende effettivo il Modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati. Tuttavia, la decisione di applicare una sanzione disciplinare senza attendere l'esito del giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti consentendo, in ogni caso, di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.⁹

5.1. DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Legno Arredamento – Industria*.

Tali accordi assicurano altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

5.2. DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.¹⁰;

⁹ Si vedano le "Linee Guida Confindustria", giugno 2021, pg. 71.

¹⁰ Si precisa che l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste in materia di *whistleblowing* in conformità alla disciplina di cui al D.lgs. n. 24/2023 costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva

comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Legno Arredamento – Industria* (di seguito solo "CCNL"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- licenziamento

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- A) incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero verbale il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- B) incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero scritto il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Condotta;
 - adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- C) incorre nel provvedimento disciplinare della multa il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell' obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- D) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- E) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie. I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.5. SANZIONI PER IL LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 codice civile, nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro;
- licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 codice civile.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte,

L'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

5.7. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del presente Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il General Management o altro soggetto da questi delegato, verifica che i Soggetti Esterni si obblighino al rispetto del Codice Etico e verifica, altresì, che siano informati delle conseguenze che possano derivare dalla violazione dello stesso.

5.9. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV o uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo.

5.10. MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto *whistleblowing*;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria. Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 2 e comma 3 del D.lgs. n. 24/2023.

6 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita da un soggetto apicale o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza si articola ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei

neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare il contenuto della formazione, la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi da parte del personale;

- altro personale che opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettiva fruizione dello stesso;
- altro personale che non opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà garantita l'adeguata conoscenza, da parte di tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle c.d. attività sensibili e delle c.d. attività strumentali, dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

7 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo il Consiglio di Amministrazione della Società conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai responsabili di funzione stessi:
 - l'identificazione di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposto; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al responsabile di funzione di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle funzioni di propria competenza, anche attraverso la descrizione esemplificativa delle occasioni di reato;
 - che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.