



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

*Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 21
Giugno 2024*

IPI S.r.l.

SEDE LEGALE VIA VIA G. PIERMARINI N.19, 06132, PERUGIA (PG)

**NUMERO DI ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI BOLOGNA E CODICE
FISCALE 02567400540**

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO.....	6
1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001	7
1.4. LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA	9
SEZIONE SECONDA.....	12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IPI S.R.L. 12	
2.1. DESTINATARI DEL MODELLO	12
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	13
2.3. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E DEFINIZIONE DEL MODELLO DI IPI S.R.L.	14
2.4. GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI IPI S.R.L.....	15
2.5. I PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	16
2.6. CODICE ETICO.....	17
2.7. STRUTTURA DEL MODELLO.....	17
SEZIONE TERZA	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3.1. PREMessa	19
3.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.3. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	23
3.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING.....	23

3.5.1. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)	26
SEZIONE QUARTA.....	28
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO..	28
4.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE	28
4.2. INFORMATIVA AI TERZI.....	28
SEZIONE QUINTA.....	30
5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	30
5.1. PRINCIPI GENERALI	30
5.2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE	32
5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	35
5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	36
5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	36
5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI.....	36
5.7. MISURE NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE ("WHISTLEBLOWING")	37
SEZIONE SESTA.....	38
6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	38
ALLEGATO 1 – I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	39

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli Enti (gli Enti forniti di personalità giuridica, le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, denominati “Enti”).

Tale forma di responsabilità, sebbene sia definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al Giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’Ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’Ente deriva dalla commissione, o dal tentativo, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, di uno dei reati presupposto, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti **“soggetti apicali”**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti **“soggetti sottoposti”**).

Non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere nella categoria dei soggetti sottoposti anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell’Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’Ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti e collaboratori”*¹.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede l’accertamento della colpevolezza dell’Ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’Ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati ricompresi all’interno del D. Lgs. 231/2001, da parte dei soggetti apicali o sottoposti.

L’Ente può essere ritenuto responsabile dell’illecito solo se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

¹ Fonte: Circolare Assonime n 68 del 19 novembre 2002.

- l'interesse si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile *ex ante*, al momento della condotta. Affinché l'Ente sia responsabile, è necessario che l'interesse del soggetto che ha agito sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa;
- il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo, ravvisabile, in alcuni casi, anche in termini di risparmio di spesa (ad esempio, con riferimento ai reati di salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati tributari).

L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (si veda l'articolo 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se i soggetti sopra menzionati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "*organico*" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

Se l'interesse non è ravvisabile in quanto il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Al contrario, in caso di interesse dell'Ente, seppure parziale o marginale, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria² (per maggiori dettagli in merito si rimanda al paragrafo 1.3 "*Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001*").

Laddove l'Ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231/2001

In forza dell'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al Giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il **principio di territorialità** (art. 6, Codice penale), in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

² Fonte: Linee Guida di Confindustria (2021), capitolo 1.

Inoltre, è soggetto alla normativa italiana, quindi anche al D. Lgs. 231/2001, ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

1.2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

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

- a) abbia adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, "Organismo di Vigilanza", "Organismo" o "OdV");
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente.

Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing") in attuazione della direttiva UE 2019/1937,

riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower), le società sono chiamate a implementare una propria procedura per le segnalazioni allo scopo di:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

In particolare, il comma 2-*bis* dell'art 6 del D.Lgs. 231/2001 prescrive che i Modelli 231 prevedano l'implementazione di uno o più canali di segnalazione interna, il divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante e l'integrazione del sistema disciplinare adottato dalla Società con le sanzioni da applicare in caso di violazioni del D.Lgs. 24/2023.

1.3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di sanzioni.

Le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

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

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del D. Lgs. 231/2001 e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del D. Lgs. 231/2001, mentre l'importo

della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del D. Lgs. 231/2001, irrogabili nelle sole ipotesi previste e solo per alcuni reati, sono le seguenti:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni³.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

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

Infine, l'art. 23 del D. Lgs. 231/2001 punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è invece esclusa nel caso in cui l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del D. Lgs. 231/2001, ovvero al ricorrere delle seguenti condizioni:

- *“l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*

³ La nuova Legge Anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli apicali, e tra i due ed i quattro anni per i dipendenti.

- *l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del D. Lgs. 231/2001).

4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del D. Lgs. 231/2001).

Occorre infine aggiungere che l'Autorità giudiziaria può, a mente del D. Lgs. 231/2001, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D. Lgs. 231/2001); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del D. Lgs. 231/2001).

5. Sanzioni per delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, di un reato presupposto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni se l'Ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento illecito.

1.4. LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, da ultimo, in data 8 giugno 2021 (di seguito, per brevità, "Linee Guida").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato; per rischio deve intendersi qualsiasi variabile o fattore che, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli di controllo applicati dal *management*, volti a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno delineato dalle Linee Guida di Confindustria al fine di garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati dolosi sono le seguenti:

- principi etici e regole comportamentali, formalizzati in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti di ciascuno;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente tramite procure e deleghe formali e documentate e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato, capaci di prevenire tutti i potenziali rischi operativi cui la Società è esposta, in particolare quelli relativi alla potenziale commissione di reati presupposto, in modo da segnalare tempestivamente possibili criticità;
- iniziative di informazione e formazione del personale, opportunamente modulate rispetto al ruolo ricoperto dai destinatari.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e reati ambientali), le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno individuate nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- principi etici e regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, in linea con la natura e le dimensioni della stessa e le caratteristiche dell'attività svolta, al fine di gestire e controllare adeguatamente il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e al fine di prevenire illeciti ambientali;
- adeguate iniziative di formazione del personale, tenendo in considerazione le peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera;
- strumenti e modalità di comunicazione e coinvolgimento del personale, ad esempio tramite riunioni periodiche e flussi informativi verso le figure responsabili della gestione delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente;

- la gestione operativa, con particolare riferimento al sistema di controllo interno relativo agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente;
- il sistema di monitoraggio della salute e sicurezza sul lavoro.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

Inoltre, in conformità alla “Guida Operativa per gli enti privati in merito alla disciplina Whistleblowing” pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023, il presente Modello prevede appositi canali di segnalazione interna che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza del soggetto segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

SEZIONE SECONDA

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

IPI S.r.l. (di seguito la "Società" o, più semplicemente, "IPI"), appartenente al Gruppo Oji (di seguito il "Gruppo"), è Società leader nella produzione e commercializzazione di materiali, macchinari ed attrezzature per il confezionamento asettico di prodotti liquidi in contenitori in cartoncino poliaccoppiato, nonché eroga le collegate prestazioni di assistenza tecnica. La Società ha un'estesa rete di vendita, agenti e servizio tecnico.

Il Modello di *Corporate Governance* della Società è conforme alle disposizioni del Codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria.

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, con la presenza del Socio Unico, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del *business* e la definizione degli assetti organizzativi.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e di quella del Gruppo, nonché in un'ottica di miglioramento della propria struttura organizzativa e, più in generale, del funzionamento della Società stessa.

In particolare, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, IPI ha definito e adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo il "Modello" o il "Modello 231"), in linea con le prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 e sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

Di conseguenza, la Società ha approvato il presente Modello in data 21/06/2019. Nel 2022 e nel 2024 il documento è stato aggiornato al fine di riflettere al suo interno i cambiamenti organizzativi aziendali avvenuti nel tempo e recepire gli aggiornamenti normativi, fino alla presente versione.

2.1. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello si applicano agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e ai collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza della Società (di seguito i "Destinatari"). Sono considerati destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza anche coloro che, intrattenendo rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito, di qualsiasi natura con la Società, sono

informati dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231, secondo quanto descritto nel paragrafo 4.2 del presente documento, e sottoscrivono con la Società le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali, che disciplinano, *inter alia*, il tema della responsabilità amministrativa degli Enti (di seguito i "Terzi" o i "Destinatari terzi").

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

La presente versione del Modello è stata definita alla luce dell'evoluzione del quadro normativo e delle *best practice* di riferimento, nonché in considerazione dei cambiamenti organizzativi aziendali.

Attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti in relazione al business della Società;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, richiedendo ai Destinatari condotte corrette e trasparenti in conformità al presente Modello;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di IPI, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni;

- formare tutti i Destinatari del Modello, ribadendo che IPI, non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui IPI si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività identificate a rischio, fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.

2.3. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E DEFINIZIONE DEL MODELLO DI IPI S.R.L.

IPI, definendo e adottando il presente Modello, garantisce la sua costante attuazione e il suo aggiornamento continuo, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

In particolare, la Società:

- ha individuato e verificato le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "*risk assessment*"), in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato, le attività sensibili rilevanti per ogni area a rischio reato, le Strutture aziendali coinvolte nelle stesse, l'indicazione delle famiglie di reato e dei singoli reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 ritenute potenzialmente rilevanti, le modalità esemplificative di commissione dei reati presupposto o condotte strumentali alla commissione.

- ha analizzato e implementato un sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato;
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello 231 e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.4. GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI IPI S.R.L.

Il Modello 231 di IPI si articola in:

- un Sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono ricompresi:
 - a) il Codice Etico, coerente con il Codice di Condotta e con gli Standard di Comportamento del Gruppo Oji, da intendersi quale parte integrante del Modello 231, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di IPI;
 - b) regole procedurali interne tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse;
- canali di segnalazione interni conformi al D.Lgs. 24/2023;
- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni;
- un sistema dei poteri. In particolare, la Società attribuisce:
 - a) poteri di rappresentanza permanente, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
 - b) poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite;

- un Sistema di formazione e informazione finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del Modello a tutti i Destinatari non solo in ambiti strettamente attinenti al D. Lgs. 231/01 ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi al D. Lgs. 81/08;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica (di seguito anche "Organismo") cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

- l'approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle misure indicate nel Modello stesso e nel Codice Etico;
- la definizione delle modalità per l'adozione ed effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

2.5. I PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto di alcuni principali presupposti che vengono di seguito brevemente riassunti.

In particolare, IPI ha preso in considerazione la propria organizzazione aziendale strutturata secondo l'organigramma aziendale, disponibile per consultazione sul portale aziendale delle Risorse Umane.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto, come sopra esposto, del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate come a rischio.

Il sistema di controllo interno della Società garantisce, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità, come di seguito individuati:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- l'obiettivo di informazione si traduce in comunicazioni tempestive e affidabili per consentire il corretto svolgimento dei processi decisionali;
- l'obiettivo di conformità garantisce, infine, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle procedure aziendali interne.

In generale, come anticipato anche nel paragrafo "2.4 Gli elementi fondamentali del Modello di IPI S.r.l.", il sistema di controllo interno della Società si fonda sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- previsione di limiti di spesa e di firma congiunta in coerenza con il sistema di deleghe e procure in essere;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità delle operazioni

e transazioni aziendali;

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- controllo autorizzativo sui pagamenti di qualsiasi natura, finalizzato a monitorare altresì le attività poste in essere per il tramite di soggetti esterni con poteri di rappresentanza della Società.

IPI gestisce i principali processi e le aree di attività nel rispetto dei valori, linee guida e criteri di comportamento previsti nel Codice Etico, coerenti con il Codice di Condotta e con gli Standard di Comportamento del Gruppo Oji.

Il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che vengono svolte sui processi.

La Società ha attribuito il compito di verifica dell'applicazione degli elementi e principi del sistema di controllo, nonché della loro adeguatezza ai diversi responsabili, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

2.6. CODICE ETICO

IPI intende operare secondo principi etici e criteri di comportamento diretti a improntare lo svolgimento dell'attività sociale, al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera.

A tal fine, IPI ha adottato il proprio **Codice Etico** (di seguito anche "Codice Etico") volto a sancire una serie di valori, linee guida e criteri di comportamento, coerenti con il Codice di Condotta e gli Standard di Comportamento del Gruppo Oji, che la Società riconosce come propri e di cui richiede il rispetto sia da parte dei propri organi sociali, dipendenti o eventuali terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti, sia da parte delle Consociate, che di tutti coloro che cooperano con la stessa o con il Gruppo nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

2.7. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello 231 di IPI è costituito da una Parte Generale e da due Parti Speciali. L'Allegato 1 del Modello riporta le famiglie di reato ex D. Lgs. 231/2001, i singoli reati presupposto e il relativo trattamento sanzionatorio a carico dell'Ente.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231.

La Parte Speciale I descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per IPI ad esito delle attività di *risk assessment*, i principi generali di comportamento applicabili a tutte le aree a rischio reato.

La Parte Speciale II descrive per ogni area considerata a rischio reato per IPI ad esito delle attività di *risk assessment*:

- le attività sensibili collegate all'aree a rischio reato;
- le Strutture aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio e delle relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Il D. Lgs. 231/2001 richiede, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società e che sia collocato in posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle funzioni/direzioni aziendali.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, IPI ha istituito un organo a composizione monocratica, previa verifica del possesso dei suoi requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti, sono disciplinati nel presente capitolo.

In particolare, in conformità al D. Lgs. 231/2001 e alle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di IPI è stato definito in modo da poter garantire il possesso dei requisiti di seguito descritti.

a) Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica. Al fine di preservare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, è previsto che quest'ultimo resti in carica per la durata di tre anni. Il componente dell'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è rieleggibile. Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza periodica. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza indica all'Organo Amministrativo il proprio *budget* annuale e provvede a rendicontare i costi sostenuti. In ogni caso, ove ne ravvisi

la necessità, l'Organismo di Vigilanza può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel *budget* annuale, previa richiesta all' Organo Amministrativo.

b) Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società, nell'ambito dell'autonomia di spesa e del *budget* assegnato.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, anche delle Direzioni / Funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

c) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispose un Piano delle attività e con un aggiornamento annuale il piano potrà essere modificato sulla base delle risultanze e/o eventi non prevedibili, ferma restando la possibilità di effettuare in qualsiasi momento controlli a non preventivamente pianificati.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza si avvale, oltre che delle informazioni fornite dal suo membro interno, anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

3.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere stato dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 e ss. Cod. proc. pen., in relazione a reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);

4. non essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 bis e 187 ter del D. Lgs. 58/2008 (T.U.F.);
5. non essere indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
6. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

Il componente esterno dell'Organismo di Vigilanza deve possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo, Sindaci o dirigenti di IPI;
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con IPI; in particolare, non deve avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con IPI tali da comprometterne l'indipendenza;
3. non aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza, la revoca di tale organo può avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

1. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità o indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dal membro dell'Organismo di Vigilanza);
2. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, nonché la violazione del Codice Etico e del Modello di IPI.

In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione di IPI, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, comma 4 *bis*, del D. Lgs. 231/2001.

3.3. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di IPI verifica l'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello. Più in particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare, sulla base del piano di attività, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare, sulla base del piano di attività, la validità nel tempo del Modello 231 e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle Direzioni / Funzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del piano di attività, ovvero anche attraverso verifiche non programmate, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare che l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- promuovere, in attuazione del Modello 231, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle Direzioni / Funzioni interessate sulle attività valutate a rischio di reato;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- promuovere, di concerto con la Direzione competente, l'attività di formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;

- richiedere che i Responsabili delle Direzioni / Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, dell'Organo Amministrativo e dei membri del Collegio Sindacale della Società;

richiedere informazioni ai Destinatari terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività svolte per conto di IPI.

3.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di IPI, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;
- l'informazione sul Piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'OdV attiva periodici scambi informativi con il Collegio Sindacale, in sede anche di incontro; infine, l'OdV invia periodicamente la relazione delle proprie attività al Collegio Sindacale per presa visione e opportuno allineamento.

L'Organismo, inoltre, riferisce al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere da dirigenti della Società o dai Sindaci e al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere dalla società di revisione ovvero dagli Amministratori, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

3.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

L'art. 6, comma 2, lett. d), del D. Lgs. 231/2001 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria per garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle

cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi ad evento e
- informativa periodica.

IPI ha pertanto definito un sistema strutturato di flussi informativi che le Funzioni devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza al fine di agevolare l'organo di controllo nell'analisi continuativa dell'andamento dei rischi e dei presidi di controllo inerenti alle aree a rischio-reato individuate, in modo tale da supportare l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, in linea con quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, tali flussi informativi si distinguono in:

- a. **flussi informativi periodici**, aventi ad oggetto informazioni concernenti attività che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento di compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la relativa documentazione, ove disponibile) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;
 - b. la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
 - c. le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
 - d. i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.
- b. **flussi informativi ad evento**, aventi ad oggetto la segnalazione di criticità attuali o potenziali da parte delle Funzioni aziendali o da terzi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi ad hoc indirizzati all'Organismo di Vigilanza possono riguardare:

- gli eventuali provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231/2001 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che

possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti, motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

Tenuto conto delle finalità precedentemente richiamate, l'informativa sopra descritta dovrà possedere le seguenti caratteristiche generali:

- **selettività e tipologia del contenuto delle informazioni:** all'OdV devono pervenire esclusivamente le informazioni rilevanti con riferimento all'attuazione del Modello ed alle Aree a Rischio Reato;
- **tempestività:** i flussi informativi devono pervenire all'OdV nelle tempistiche previste e, in ogni caso, nel minor tempo possibile, al fine di agevolare il controllo da parte dell'OdV stesso;
- **accuratezza:** le funzioni aziendali individuate come responsabili della comunicazione all'OdV di fatti, dati e informazioni rilevanti hanno la responsabilità di assicurare l'attendibilità, la correttezza e l'accuratezza della documentazione trasmessa.

In base a quanto sopra descritto, l'Organismo di Vigilanza può ricevere i flussi informativi periodici che sono indicati nell'**Allegato 1** alla Parte Speciale 2 del presente Modello.

Al fine di gestire i flussi informativi sopra descritti, la Società ha istituito un canale di comunicazione consistente nel seguente indirizzo di posta elettronica dedicato: odvipisrl@gmail.com, reso noto al personale aziendale e il cui accesso è riservato al solo Organismo ovvero a persone da quest'ultimo delegate.

3.5.1. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Con il D.Lgs. n. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" il legislatore ha modificato la disciplina del c.d. "Whistleblowing".

La nuova normativa ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che erano state introdotte con la Legge n. 179 del /2017 e disponendo che il Modello debba prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e l'integrazione del sistema disciplinare.

Al fine di conformarsi alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, la Società ha adottato una specifica "Policy Wistleblowing" che verrà di tempo in tempo aggiornata ed è resa disponibile sulla intranet aziendale.

IPI supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello 231, del Codice Etico, nonché delle procedure interne.

A tal proposito, la Società, oltre all'indirizzo mail dell'OdV già sopra menzionato, ha istituito i seguenti canali per inviare le segnalazioni:

- **in forma scritta**, mediante la piattaforma informatica dedicata, a libero accesso da parte dei segnalanti, raggiungibile tramite il link <https://www.inaz.it/software/whistleblowing-signal-act/> pubblicato sul sito web istituzionale di IPI S.r.l.;
- **in forma orale**, mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, su richiesta del segnalante tramite la medesima piattaforma informatica.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Le segnalazioni sono gestite da un comitato interno di IPI, costituito dal HR Specialist e dal Compliance Officer, (di seguito anche "Ricevente"), dotato di specifica formazione e autonomia.

Il Ricevente svolge tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, in conformità con la Policy Wistleblowing vigente.

Per ciascuna segnalazione, la piattaforma informatica Whistleblowing – SignalACT (signalact-inaz.it) assegna in automatico un numero di protocollo, user name e password, che permette a ciascun segnalante di accedere alla piattaforma, verificare lo stato di avanzamento della segnalazione e integrare la documentazione utile ai fini dell'investigazione.

Non sono prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

In conformità con la Policy Whistleblowing, il Ricevente, all'esito dell'attività di analisi atta a verificare la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la segnalazione, decide se dar luogo ad ulteriori approfondimenti con avvio formale della istruttoria, richiedendo al segnalante, se necessario, integrazioni attraverso la chat prevista dalla piattaforma, ovvero procedere alla chiusura e all'archiviazione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente informato dal Ricevente quando la segnalazione riguarda condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, una possibile violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico.

Per una descrizione completa dei canali di segnalazione implementati e delle tutele garantite a coloro che segnalano, si rinvia alla Policy Wistleblowing presente sul sito della Società al seguente indirizzo https://www.ipi-srl.com/sites/default/files/components/component4/IPI_Policy%20Whistleblowing_EN.pdf

SEZIONE QUARTA

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

IPI promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Dipendenti.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nel portale aziendale delle Risorse Umane;
- l'affissione del Modello e del Codice Etico documento nelle bacheche aziendali;
- trasmissione del Modello e del Codice Etico attraverso mail da parte delle Risorse Umane;
- la messa a disposizione del Modello e del Codice Etico, coerente col Codice di Condotta e con gli Standard di Comportamento del Gruppo Oji, per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in Società, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- una comunicazione al Personale in caso di aggiornamento del Modello 231 e/ o del Codice Etico.

Inoltre, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, la Società definisce un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del D. Lgs. 231/2001, del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nonché del Codice Etico, coerente col Codice di Condotta e con gli Standard di Comportamento del Gruppo Oji, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire (c.d. neoassunti).

Eventuali sessioni formative di aggiornamento sono erogate al Personale in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello 231 o al Codice Etico, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica del personale aziendale sono documentate a cura della Società. La funzione competente monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il Personale, compresi i neoassunti.

4.2. INFORMATIVA AI TERZI

IPI promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico anche tra coloro che

intrattengono rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura, con la Società (di seguito, per brevità, i “Terzi”), secondo quanto espresso nel paragrafo 2.1 del presente documento.

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all’adozione del Modello da parte della Società, affinché essi siano a conoscenza del fatto che IPI adotta un Modello 231, un Codice Etico e una Policy Anticorruzione. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del pubblicato sul sito internet.

Mediante la sottoscrizione delle condizioni generali di contratto che disciplinano, inter alia, il tema della responsabilità amministrativa dell’Ente, il Terzo si impegna ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.lgs. 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni, riportate nel presente documento.

SEZIONE QUINTA

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

5.1. PRINCIPI GENERALI

IPI S.r.l. è pienamente consapevole che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel presente Modello e nel Codice Etico rappresenta una condizione essenziale per assicurarne l'effettività e l'efficace attuazione.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Tale sistema sanzionatorio si applica – nei limiti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 – nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello 231 e del Codice Etico di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello 231 e al Codice Etico e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili dell'ente, i quali dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da numerose

componenti, ne deriva che per “*violazione del Modello 231*” deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (es. Codice Etico).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 e dal Codice Etico sono assunte da IPI in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 e del Codice Etico stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato (“dirette” e “strumentali”) o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;
- c) mancato rispetto dei principi enunciati all'interno del Codice Etico;
- d) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- e) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231 e dei principi del Codice Etico;
- f) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello 231, del Codice Etico e, più in generale, del D.Lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari;
- g) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- h) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- i) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- j) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- k) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Più in generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;

comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni di IPI, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinati in modo univoco a commettere un reato.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Vengono di seguito individuate in dettaglio le misure e le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti delle categorie di soggetti di seguito illustrate.

5.2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 e nel Codice Etico sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente par. 5.1.

In relazione al sistema sanzionatorio previsto per il personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti (c.d. "CCNL Metalmeccanici"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e nel Codice Etico 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 sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce una 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 CCNL Metalmeccanici.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i. richiamo verbale;
- ii. ammonizione scritta;
- iii. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- iv. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- v. licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

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

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e/o le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e/o le prescrizioni del Codice Etico, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - 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;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite;
 - effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello o del Codice Etico attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsti dal 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 agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - risulti recidivo per le infrazioni di cui ai precedenti punti, limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 300/1970.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dalla valutazione dei seguenti aspetti:

- 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;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dipendente in questione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico è portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso fa parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 Cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970, nel rispetto della procedura esplicitata nel paragrafo precedente.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potrà determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione. In tali casi, come conseguenza della sospensione, si verificherà inoltre la decadenza da eventuali altre cariche sociali ricoperte dal dirigente.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 Cod. civ.

Qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente in questione.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale della Società, affinché provveda, nell'ambito delle rispettive competenze, ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel D.Lgs. 231/2001, l'organo amministrativo può procedere direttamente all'irrogazione di una delle seguenti misure sanzionatorie, a seconda della gravità del fatto e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / delega.

In caso di violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, da parte di uno o più amministratori, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dal Collegio Sindacale.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione accertata delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'organo amministrativo.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, il coinvolgimento del Socio, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI

Ogni comportamento in contrasto con quanto indicato dal D. Lgs 231/01 e posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da parte di quei fornitori, consulenti, controparti e altri soggetti esterni alla Società, che con essa hanno sottoscritto le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali

disciplinanti il tema della responsabilità amministrativa, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che IPI prevede; la controparte, infatti, si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.Lgs. 231/2001, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

5.7. MISURE NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE ("WHISTLEBLOWING")

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/hanno effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista dalla Società, comportamenti atti a ostacolare (o a tentare di ostacolare) l'effettuazione di segnalazioni, segnalazioni presentate in mala fede, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, o, in generale, del mancato rispetto della Policy Wistleblowing di IPI, il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere, soggiaceranno alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta.

SEZIONE SESTA

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di IPI sovrintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione affida alla Direzione competente in materia di gestione delle risorse umane la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre Direzioni/ Funzioni competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso.

Le modifiche e integrazioni del Modello di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, l'Elenco Reati Presupposto di cui all'Allegato 1, sono rimesse al *Compliance Officer* che ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione nonché all'Organismo di Vigilanza.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello 231 efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei settori di attività e dei processi della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231 (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali o gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV).

ALLEGATO 1 – I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 161/2017 nonché dalla Legge 3/2019, dal D.Lgs. 75/2020 dalla Legge 25/2022 e da ultimo dalla Legge 137/2023 (artt. 24 e 25):
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - Indebita percezione di erogazioni a danno del Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e Garanzia (F.E.O.G.A.) (art. 2, Legge 898/86);
 - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* 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 delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);

- Peculato (art. 314, comma n.1, c.p.);
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
 - Turbata libertà degli incanti (art 353 c.p.);
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.)
2. Delitti informatici, introdotti dalla Legge 48/2008, modificati dal D.Lgs. 7 e 8/2016, dalla Legge 133/2019 e da ultimo dalla Legge 238/2021 (art. 24 *bis*):
- (*Falsità in*) Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* 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 e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 Legge 133/2019).

3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009, modificati dalla Legge 69/2015 e da ultimo dalla Legge 43/2019 (art. 24 *ter*):
- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.).
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001, modificati dalla Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 125/2016 (art. 25 *bis*):
- 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 in 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 bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (art. 474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 e modificati dalla Legge 206/2023 (art. 25 *bis* 1):
- 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 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).
6. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002, modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 69/2015, dalla Legge 190/2012, dal D.Lgs. 38/2017, dal D.Lgs 19/2023 e da ultimo dal D.L. 19/2024 (art. 25 *ter*):
- 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, comma 2, c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di 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* c.c.);
 - 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, commi 1 e 2, c.c.);
 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni 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.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinqües* c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinqües*.1 c.p.);
 - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinqües*.2 c.p.);
 - 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 (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione 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 (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);

- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 6/02/1980, n. 15);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003, modificati dalla Legge 38/2006, dal D.Lgs 39/2014, dalla Legge 199/2016 e da ultimo modificati con la Legge 238/2021 (art. 25 *quinqüies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater. 1* c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqüies* 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.).
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005, dal D.Lgs. 107/2018, nonché, da ultimo dalla Legge 238/2021 (art. 25 *sexies*):
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* DPR 43/1973);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 286/1998);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007, successivamente modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dalla L. n. 3/2018 (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D. Lgs. 231/2007, modificati con la Legge 186/2014, dal D.Lgs. 90/2017, nonché da ultimo dal D.Lgs. 195/2021 (art. 25 *octies*):
- 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.).
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, introdotti dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, modificati con la Legge 137/2023 e da ultimo modificato dal D.L. n. 19/2024 (art. 25-*octies.1*):
- 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 (se il fatto produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale) (art. 640-ter c.p.);
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*).
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009, modificati dalla Legge 93/2023 (art. 25 *novies*):
- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, comma 1, lett. *a-bis*), Legge 633/1941);
 - Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, comma 1, Legge 633/1941);
 - Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64 *quinquies* e 64 *sexies* della Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-*bis* e 102-*ter* della Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171 *bis*, comma 2, Legge 633/1941);
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere

collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, pur non avendo concorso alla duplicazione o alla riproduzione, detenzione per la vendita o per la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione a noleggio o cessione a qualunque titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, diffusione per l'ascolto tra il pubblico, delle riproduzioni abusive citate nel presente punto; detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-*quater* della Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse; fissazione abusiva su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero riproduzione, esecuzione o comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita (art. 171 *ter*, comma 1, Legge 633/1941);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171 *ter*, comma 2, Legge 633/1941);
 - Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181 *bis* della Legge 633/41, entro trenta giorni la data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171 *septies* Legge 633/1941);
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies* Legge 633/1941).
16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e modificato dal D.Lgs. 121/2001 nonché da ultimo dalla Legge 116/2009 (art. 25 *decies*):
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).
17. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, nonché dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25 *undecies*):
- 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.);

- 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.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 4, 5 e 6 primo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4 secondo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1,2, 3 *bis* e 6 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 *bis* Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in

cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);

- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007).

18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 161/2017 nonché da ultimo dalla Legge 50/2023 (art. 25 *duodecies*):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D. Lgs. 286/1998);
- Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 3, 3 *bis* e 3 *ter*, D. Lgs. 286/1998);
- Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D. Lgs. 286/1998).

19. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 167/2017 e modificati dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25 *terdecies*):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale (art. 604 *bis* c.p.).

20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 39/2019 (art. 25 *quaterdecies*):

- Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 401/1989).

21. Reati tributari, introdotti dalla Legge n. 157/2019, nonché dal D.Lgs. 75/2020 e modificati dal D.Lgs. 156/2022 (art. 25 *quinquiesdecies*):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 *bis*, D. Lgs. 74/2000);

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2 bis, D. Lgs. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2020);
 - Indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2020)
22. Reati di contrabbando, introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25 *sexiesdecies*):
- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando del movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973);
 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* D.P.R. n. 73/1943);

- ▪ Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *ter* D.P.R. n. 73/1943);
 - ▪ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. n. 73/1943);
 - Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973);
 - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 73/1943).
23. Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" e modificati dalla Legge 6/2024 (art. 25-*septiesdecies*):
- 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-*nonies* 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 beni culturali (art. 518-*duodecies* c.p.);
 - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" (art.25-*duodevicies*):
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 518-*terdecies* c.p.).