



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PREDISPOSTO DA

MANTINI S.r.l.

AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Approvato con determina dell'Amministratore Unico il

28 gennaio 2026

INDICE

PARTE GENERALE

I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA SUA EVOLUZIONE.-

- I. 1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato.-
- I. 2. I Reati Presupposto della responsabilità dell'ente.-
- I. 3. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.-
- I. 4. Gli autori dei reati presupposto.-
- I. 5. L'interesse o il vantaggio per la società.-
- I. 6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.-

II. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.-

III. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MANTINI S.R.L.-

- III. 1. MANTINI S.R.L.
- III. 2. L'adeguamento di MANTINI S.R.L. alle previsioni del Decreto.-
- III. 3. I lavori preparatori alla redazione del Modello. La metodologia seguita per l'individuazione delle aree a rischio e per l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente in seno all'azienda.-
- III. 4. La rivisitazione delle procedure operative.-
- III. 5. La struttura del Modello di MANTINI S.R.L.-

IV. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MANTINI S.R.L.-

- IV. 1. Il modello di *governance* di MANTINI S.R.L.-
- IV. 2. L'assetto organizzativo di MANTINI S.R.L.-
- IV. 3. Compiti e responsabilità.-

V. IL SISTEMA AUTORIZZATIVO IN MANTINI S.R.L.-

VI. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE.-

VII. IL CONTROLLO DI GESTIONE ED I FLUSSI FINANZIARI.-

VIII. IL CODICE ETICO DI MANTINI S.R.L.-

VIII. 1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.-

VIII. 2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico.-

VIII. 3. I principi generali che regolano l'attività della Società.-

VIII. 4. Principi e norme di comportamento.-

VIII. 4. a) PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.-

VIII. 4. b) PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE.-

(a) *Conflitto di interessi.-*

(b) *Rapporti con la Pubblica Autorità.-*

(c) *Rapporti con clienti e fornitori.-*

(d) *Partecipazione alle gare.-*

(e) *Obbligo di aggiornamento.-*

(f) *Riservatezza.-*

(g) *Diligenza nell'utilizzo dei beni della società.-*

(h) *Tutela del capitale sociale, dei creditori, del mercato e delle funzioni pubbliche di vigilanza.-*

(i) *Salute, sicurezza e ambiente.-*

VIII. 5. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza.-

VIII. 6. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico.-

IX. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI MANTINI S.R.L.-

IX. 1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.-

IX. 2. La struttura del Sistema Disciplinare.-

X. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MANTINI S.R.L.-

X. 1. La composizione dell'Organismo ed i suoi requisiti.-

X. 2. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.-

X. 3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.-

X. 4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.-

X. 4. a) FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

X. 4. b) REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE.

XI. WHISTLEBLOWING.-

XII. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.-

XII. 1. L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

XII. 2. La formazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

XII. 3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico.-

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE 1 – MAPPATURA PER AREE A RISCHIO

PARTE SPECIALE **A.** I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.-

PARTE SPECIALE **B.** I REATI SOCIETARI.-

PARTE SPECIALE **C.** I REATI COLPOSI CONTRO L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.-

PARTE SPECIALE **D.** I REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO – I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E DI AUTORICICLAGGIO.-

PARTE SPECIALE **E.** I REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.-

PARTE SPECIALE **F.** I REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.-

PARTE SPECIALE **G.** I REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE.-

PARTE SPECIALE **H.** I IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.-

PARTE SPECIALE **I.** I REATI AMBIENTALI.-

PARTE SPECIALE **L.** I REATI CONTRO L'INTERESSE DELLO STATO AL CONTROLLO E ALLA GESTIONE DEI FLUSSI MIGRATORI.-

PARTE SPECIALE **M.** I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.-

PARTE SPECIALE **N.** I REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA.-

PARTE SPECIALE **O.** I REATI TRIBUTARI.-

PARTE SPECIALE **P.** I REATI DI CONTRABBANDO.-

PARTE SPECIALE **Q.** I REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E DI TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI.-

PARTE SPECIALE. **AREE STRUMENTALI.**-

PARTE SPECIALE 2 – MAPPATURA PER FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

PARTE GENERALE

I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LA SUA EVOLUZIONE.-

I. 1. **Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato.-**

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch’essa firmata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (si tratta dei c.d. “soggetti in posizione apicale”), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. “soggetti in posizione subordinata”).

L’utilizzo, nel Decreto, dell’espressione “responsabilità *amministrativa*” è tecnicamente corretto, anche se, di fatto, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione della responsabilità dell’Ente da parte del medesimo Giudice penale che tratta il processo a carico dell’imputato persona fisica indicano trattarsi di una forma di responsabilità *penale*, che quindi si affianca a quella del soggetto che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti elevate sanzioni

pecuniarie e misure interdittive particolarmente gravose, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio delle attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

I. 2. Reati Presupposto.-

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati ("Soggetti Apicali" o "Soggetti Sottoposti") implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che, ai fini dell'applicazione del Decreto, rilevano solo specifiche tipologie di reati, il cui catalogo, peraltro, è in continua espansione. Negli anni, infatti, gli originari elenchi dei "Reati Presupposto" contenuti negli **artt. 24 e 25 del Decreto** (nel seguito anche: i "**Reati 231**"), che contemplavano solamente un limitato numero di reati suscettibili di venire commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono stati oggetto di molteplici modifiche normative, di seguito indicate in ordine cronologico.

Prima, però, di passare in rassegna, in ordine cronologico, le modifiche normative intervenute, si riporta in questa sede l'elenco delle categorie di reato ricomprese nell'ambito applicativo del Decreto 231 alla data di approvazione del presente Modello 231 (Reati 231). Si tratta dei seguenti reati (o categorie di reati), in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche tentata:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture¹;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e traffico di influenze illecite²;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

¹ Di seguito, insieme ai reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e traffico di influenze illecite, così detti: "Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico".

² I reati di peculato, (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, se il fatto offende interessi finanziari dell'Unione Europea.

- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e Xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati tributari³;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Reati di contrabbando;
- Reati transnazionali;

³ I reati di Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000), Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-*quater* D. Lgs. 74/2000), rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quando il fatto sia stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere un importo iva complessivo non inferiore a 10 Mln di Euro.

- Delitti contro gli animali.

Tornando alla ricostruzione cronologica degli interventi normativi succedutisi nel tempo che hanno ampliato l'elenco dei Reati 231 originariamente contenuti negli articoli 24 e 25 del Decreto, a far data dall'entrata in vigore di esso, anzitutto, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito nel Decreto l'art. **25-bis**, all'epoca rubricato "*falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*".

L'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha invece introdotto, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. **25-ter**, estendendo il regime di responsabilità degli Enti anche ai "*reati societari*", come configurati dallo stesso D.Lgs. n. 61/2002:

- a) "*false comunicazioni sociali*" (art. 2621 c.c., articolo sostituito con legge 27 maggio 2015, n. 69);
- b) "*false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori*" (art. 2622 c.c., articolo sostituito con legge 27 maggio 2015, n. 69);
- c) "*falso in prospetto*" (art. 2623 c.c.);
- d) "*falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione*" (art. 2624 c.c.);
- e) "*impedito controllo*" (art. 2625 c.c.);
- f) "*indebita restituzione dei conferimenti*" (art. 2626 c.c.);
- g) "*illegale ripartizione degli utili e delle riserve*" (art. 2627 c.c.);
- h) "*illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*" (art. 2628 c.c.);
- i) "*operazioni in pregiudizio dei creditori*" (art. 2629 c.c.);
- j) "*formazione fittizia del capitale*" (art. 2632 c.c.);
- k) "*indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*" (art. 2633 c.c.);
- l) "*illecita influenza sull'assemblea*" (art. 2636 c.c.);
- m) "*aggiotaggio*" (art. 2637 c.c.);
- n) "*ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza*" (art. 2638 c.c.).

Con la legge n. 7 del 2003 è stato esteso il regime di punibilità degli Enti ai *“reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, mediante l’introduzione dell’**art. 25-quater**.

Con la legge n. 228 del 2003 è stato introdotto nel Decreto l’**art. 25-quinquies** con il quale la responsabilità degli Enti è stata estesa alla commissione di *“delitti contro la personalità individuale”* previsti dalla sezione I del capo III del libro II del codice penale (*“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., anche qualora si tratti di materiale di *“pornografia virtuale”*, art. 600-quater.1 c.p.; *“iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile”* art. 600 quinquies c.p.; *“tratta di persone”* art. 601 c.p.; *“alienazione e acquisto 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.).

La legge n. 62 del 2005 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la legge n. 262 del 2005 (c.d. Legge sul Risparmio) hanno ulteriormente esteso il novero dei reati la cui commissione può comportare, ove ne sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi, la responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto.

In particolare, la legge 62 del 2005 ha introdotto nel corpo del Decreto l’**art. 25-sexies** che prevede la punibilità dell’Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi i cd reati *“market abuse”* e precisamente i reati di:

- a) *“abuso di informazioni privilegiate”* (art. 184 T.U.F.);
- b) *“manipolazione del mercato”* (art. 185 T.U.F.).

La medesima legge 62 del 2005 ha inoltre inserito all’interno del **Testo Unico della Finanza** l’**art. 187-quinquies**, una forma di responsabilità dell’Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- a) *“abuso di informazioni privilegiate”* (art. 187-bis T.U.F.);
- b) *“manipolazione del mercato”* (art. 187-ter T.U.F.).

In pratica, per i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato è stato introdotto il sistema del cd. “doppio binario”: l’ente è chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187-bis e 187-ter del T.U.F., salve le sanzioni penali, quando il fatto costituisce reato.

Le prime sono accertate e sanzionate dal giudice penale, le seconde direttamente ed autonomamente dalla CONSOB.

La legge n. 262 del 2005, oltre a modificare alcune delle norme previste dall'**art. 25-ter** in tema di reati societari e a raddoppiare l'importo delle sanzioni pecuniarie previste nel medesimo articolo 25-ter, ha altresì previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione al reato di "*omessa comunicazione del conflitto di interessi*" (art. 2629-bis c.c.).

La legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha inserito l'**art. 25-quater.1** dedicato alla fattispecie di "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" (art. 583-bis c.p.), la cui commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente può comportare la responsabilità amministrativa dello stesso. La norma – evidentemente volta a scoraggiare pratiche di mutilazione poste in essere anche nel nostro Paese per motivi di carattere culturale o religioso – sanziona il fatto di chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi sessuali femminili, o comunque una lesione degli stessi.

La legge 146 del 2006, all'art. 10, nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per i "**reati transnazionali**"⁴ di:

- a) "*associazione a delinquere*" (art. 416 c.p.);
- b) "*associazione di tipo mafioso anche straniera*" (art. 416 bis c.p.);
- c) "*associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*" (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- d) "*associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*" (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- e) "*riciclaggio*" (art. 648-bis c.p.);
- f) "*impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*" (art. 648-ter c.p.);
- g) "*atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto*" (cd.

⁴La definizione di **reato transnazionale** è data dall'art. 3 della medesima legge. È tale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più d'uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più d'uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

“traffico di migranti”) (art. 12 co 3°, 3-bis, 3-ter, e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);

h) “*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*” (art. 377-bis c.p.);

i) “*favoreggiamento personale*” (art. 378 c.p.).

La legge n. 123 del 2007, entrata in vigore il 25.8.2007, ha introdotto l'**art. 25-septies** – poi modificato con il D. Lgs. 81/2008 – che ha esteso la responsabilità dell'Ente ai reati di “*omicidio colposo*” (art. 589 c.p.) e di “*lesioni personali colpose gravi e gravissime*” (art. 590, comma 3 c.p.), qualora commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. n. 231 del 2007, entrato in vigore il 29 dicembre 2007, ha introdotto l'**art. 25-octies**, che ha esteso la responsabilità dell'Ente ai reati di “*ricettazione*” (art. 648 c.p.), “*riciclaggio*” (art. 648-bis c.p.), “*impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita*” (art. 648-ter c.p.), nonché “*autoriciclaggio*” (art. 648-ter.1 c.p.).

Quest'ultimo provvedimento normativo ha abrogato il riferimento ai reati concernenti il riciclaggio e l'autoriciclaggio (art. 648-bis c.p. e art. 648-ter.1 c.p.) di cui all'art. 10 della Legge 146/2006 riguardante i reati transnazionali.

La legge n. 48 del 2008 ha introdotto l'**art. 24-bis**, che ha esteso la responsabilità dell'ente ai “*delitti informatici*” e al “*trattamento illecito di dati*”, prevedendo la punibilità dell'ente per i seguenti delitti:

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.);
- omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, comma 11, D. L. n. 105/2019);
- estorsione commessa mediante le condotte di cui agli artt. 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*sexies*, 635-*bis*, 635 *quater* e 635-*quinqüies* ovvero con la minaccia di compierle (art. 629, co. 3 c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusive di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.).

La Legge n. 94 del 2009, intitolata “*disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”, e la Legge n. 99 del 2009, rubricata “*disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”, hanno poi introdotto tre ulteriori articoli al D. Lgs. 231: l'art. **24-ter** (“*delitti di criminalità organizzata*”); art. **25-bis.1** (“*delitti contro l'industria e il commercio*”); art. **25-novies** (“*delitti in materia di violazione del diritto di autore*”).

In particolare, l'**art. 25 bis.1** elenca i seguenti reati presupposto:

- a) “*turbata libertà dell'industria o del commercio*” (art. 513 c.p.);
- b) “*illecita concorrenza con minaccia o violenza*” (art. 513-*bis* c.p.);
- c) “*frodi contro le industrie internazionali*” (art. 514 c.p.);
- d) “*frode nell'esercizio del commercio*” (art. 515 c.p.);
- e) “*vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine*” (art. 516 c.p.);
- f) “*vendita di prodotti industriali con segni mendaci*” (art. 517 c.p.);
- g) “*fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale*” (art. 517-*ter* c.p.);
- h) “*contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari*” (art. 517-*quater* c.p.).

Gli articoli **24-ter** (“*Delitti di criminalità organizzata*”) e **25-novies** (“*Delitti in materia di violazione del diritto di autore*”) hanno ricondotto all'interno del perimetro sanzionatorio

del Decreto 231 un ampio gruppo di Reati Presupposto, richiamando un complesso di norme contenute nel codice penale e nella normativa speciale, oltre ad alcune forme di agevolazione alla commissione di tali reati.

Più in particolare, l'**art. 24-ter** (*"Delitti di criminalità organizzata"*) indica quali reati presupposto:

- a) *"associazione per delinquere"* (art. 416 c.p.);
- b) *"associazioni di tipo mafioso anche straniere"* (art. 416-bis c.p.);
- c) *"delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis o al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo"* (art. 7, l. 152/1991, cd. *"aggravante del metodo mafioso"*);
- d) *"scambio elettorale politico-mafioso"* (art. 416-ter c.p.);
- e) *"sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione"* (art. 630 c.p.);
- f) *"associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"* (art. 74, D.P.R. 309/90);
- g) *"illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo"* (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5 c.p.).

L'**art. 25 novies**, (*"Delitti in materia di violazione del diritto di autore"*) invece, ricomprende:

- a) *"immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa"* (art. 171 comma 1 lett. a bis), e comma 3 della Legge n. 633/41);
- b) *"riproduzione ed altre azioni illecite (quali abusiva duplicazione, importazione, distribuzione, vendita, concessione in locazione) per trarne profitto, su programmi per elaboratore e su banche dati"* (art.171-bis, L. 633/41);
- c) *"riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi"* (art. 171-ter, L. n. 633/41);
- d) *"fraudolenta produzione, importazione, vendita, installazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di*

trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale” (art. 171-octies, L. n. 633/41).

La Legge n. 99 del 2009, inoltre, è intervenuta anche sull'**art. 25-bis** del Decreto, ampliando le ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente pure in relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 473 c.p. (*“Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni”*) e all'art. 474 c.p. (*“Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi”*), e coerentemente modificando la rubrica della norma, aggiungendo dopo *“in valori di bollo”* le parole *“e in strumenti o segni di riconoscimento”*.

Con la successiva Legge n. 116 del 2009, dimenticando l'avvenuta introduzione dell'art. 25 novies, è stato inserito un ulteriore articolo *“25-novies”* (*“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”*), successivamente corretto dal Legislatore in **“25-decies”**⁵.

Il D. Lgs. n. 121 del 2011 ha aggiunto l'**art. 25-undecies** (*“Reati ambientali”*), che ricomprende:

- a) alcune figure di reato di recente introduzione nel codice penale e poste a tutela di animali e habitat protetti;
- b) diversi reati contenuti nella normativa speciale in materia di tutela delle acque (art. 137 D.Lgs. n. 152/2006);
- c) reati contenuti nella normativa speciale in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006), omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006), di falso concernente certificati di analisi di rifiuti o omessa e/o alterata documentazione relativa al trasporto di rifiuti (artt. 258 e 260-bis D.Lgs. n. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260⁶ D.Lgs. n. 152/2006);
- d) violazione di limiti di emissione in materia di tutela dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. n. 152/2006);

⁵ Art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011.

⁶ In data 6 aprile 2018 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 21 dell'1 marzo 2018 (*“Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q) della legge 23 giugno 2017, n. 103”*), che ha abrogato alcune disposizioni di leggi speciali che prevedono reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 e ne ha disposto la loro contestuale introduzione nel codice penale. Ai sensi dell'art. 8 del citato D.Lgs., i richiami alle disposizioni abrogate devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del codice penale. Tra le norme abrogate vi è l'art. 260 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*), richiamato dall'art. 25-undecies al comma 2, lett. f) e al comma 8; in entrambi i casi il rinvio è da intendersi effettuato all'art. 452-quaterdecies del codice penale.

- e) numerosi reati concernenti l'illecito commercio o detenzione di specie animali o vegetali protette (art. 3-*bis* comma 1 L. n. 150/1992);
- f) violazione di diverse disposizioni in materia di sostanze lesive dell'ozono atmosferico (art. 3 L. n. 549/1993);
- g) versamento in mare di idrocarburi e altre sostanze inquinanti di cui agli artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007 (in materia di inquinamento provocato da navi).

Il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e la L. n. 190 del 6 novembre 2012 sono, poi, intervenuti su tre diversi fronti, modificando gli artt. 25 e 25-*ter* e introducendo l'**art. 25-duodecies**.

La rubrica dell'**art. 25** è stata modificata in "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*", e, coerentemente, il catalogo dei reati in essa contenuto è stato ampliato sino a ricomprendere:

- a) "*corruzione per l'esercizio della funzione*" (art. 318 c.p., 321 c.p.);
- b) "*corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio*" (art. 319 c.p., 321 c.p.);
- c) "*corruzione in atti giudiziari*" (art. 319-*ter* c.p.);
- d) "*corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio*" (art. 320 c.p.);
- e) "*istigazione alla corruzione*" (art. 322 c.p.);
- f) "*concussione*" (art. 317 c.p., testo modificato dalla Legge 69/2015);
- g) "*induzione indebita a dare o promettere utilità*" (art. 319-*quater* c.p.).

La medesima legge ha poi aggiunto all'elenco dei reati societari già contemplati dall'**art. 25-*ter*** il delitto c.d. di "*corruzione tra privati*", previsto dall'art. 2635 comma 3 c.c.

L'articolo **25 duodecies**, introdotto *ex novo*, sanziona invece il delitto di "*Impiego di lavoratori stranieri irregolari*", previsto dall'art. 22 comma 12-*bis* del D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286.

La Legge n. 186 del 2014 ha poi introdotto nel catalogo dei reati presupposto, all'**art. 25-*octies***, il nuovo delitto di "*Autoriciclaggio*", disciplinato dall'art. 648-*ter*.1. c.p.

L'**art. 25 undecies** è stato recentemente riformato dalla legge n. 68 del 2015, entrata in vigore il 29 maggio 2015, che ha introdotto nel codice penale il titolo VI-*bis*, dedicato alle nuove fattispecie dei delitti contro l'ambiente. Attraverso la previsione dei nuovi c.d. "ecoreati", il legislatore ha cercato di superare l'evidente inadeguatezza e inefficacia del previgente sistema per la tutela dell'ambiente, fornendo nuovi strumenti per migliorare l'efficacia della risposta sanzionatoria alla consumazione di gravi fatti di inquinamento.

Fino all'entrata in vigore della legge 68/2015, infatti, la tutela dell'ambiente era garantita solo attraverso la previsione di alcuni reati, di natura principalmente contravvenzionale, contenuti nel Testo Unico Ambientale (D.Lgs. 152/2006), oltre che da alcune norme del codice penale che disciplinano i delitti contro l'incolumità pubblica – ai quali la giurisprudenza ha sempre fatto ricorso per punire i gravi illeciti che coinvolgevano l'ambiente – la cui applicazione, però, ha spesso determinato l'inflizione di sanzioni sproporzionate rispetto all'effettiva gravità dei fatti. Peraltro, l'introduzione di un più efficace sistema di sanzioni poste a tutela dell'ambiente era imposta anche dalla necessità per il nostro ordinamento di adempiere agli specifici obblighi di criminalizzazione delle condotte offensive dell'ambiente previsti dalla direttiva 2008/99/CE *“Sulla tutela penale dell'ambiente”*.

Con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti, la legge n. 68 del 2015 ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto le nuove fattispecie di delitti contro l'ambiente previste nel titolo VI-*bis* del codice penale. La riforma ha quindi esteso la responsabilità degli enti anche alla commissione di gravi reati ambientali, un'ipotesi sino ad oggi esclusa, dal momento che le norme incriminatrici dei delitti contro l'incolumità pubblica con cui venivano sanzionati i gravi fatti di inquinamento – come i delitti di *“avvelenamento di acque o di sostanze alimentari”* e di *“adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari”* (artt. 439 e 440 c.p.) e il delitto di cd. *“crollo di costruzioni o altri disastri dolosi”* (cd. “disastro innominato”) (art. 434 c.p.) –, non sono tuttora contemplate nell'elenco dei reati da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente ex D. Lgs. 231/2001.

In particolare, al primo comma dell'art. 25 *undecies* sono stati inseriti i seguenti reati presupposto:

- a) *“inquinamento ambientale”* (art. 452-*bis* c.p.);
- b) *“disastro ambientale”* (art. 452-*quater* c.p.);
- c) *“delitti colposi contro l'ambiente”* e delitti di creazione colposa di pericolo di inquinamento ambientale e di pericolo di disastro ambientale (art. 452-*quinquies* c.p.);
- d) *“traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività”* (art. 452-*sexies* c.p.);
- e) associazione a delinquere (comune e mafiosa) aggravata ai sensi dell'art. 452-*octies* c.p.

L'art. 1, comma 8, della Legge n. 68 del 2015 ha inoltre introdotto il nuovo comma 1-*bis* dell'art. 25-*undecies*, che prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive per i delitti di inquinamento ambientale e di disastro ambientale.

La legge 27 maggio 2015, n. 69, oltre a modificare sostanzialmente il contenuto degli artt. 2621 e 2622 c.c., ha poi inserito, all'art. **25-ter**, sotto la lettera a-*bis*), un nuovo reato presupposto: il delitto di "*false comunicazioni sociali di lieve entità*" (art. 2621-*bis* c.c.).

La legge 29 ottobre 2016, n. 199, ha aggiunto un nuovo reato presupposto all'elenco dei delitti contro la personalità individuale di cui all'art. **25-quinquies**. Si tratta della fattispecie di "*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" di cui all'art. 603-*bis* c.p., come modificato dalla stessa Legge n. 199/2016.

Il D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 ha introdotto un nuovo reato presupposto nel catalogo dei reati societari inserendo, all'art. **25-ter** del Decreto, l'ulteriore delitto di "*istigazione alla corruzione tra privati*" di cui all'art. 2635-*bis* c.p. (di nuova introduzione nel codice penale ad opera del medesimo D. Lgs. 38/2017).

La Legge 17 ottobre 2017, n. 161, ha modificato l'art. **25-duodecies** inserendovi i commi 1-*bis*, 1-*ter* e 1-*quater*, che rinviano ad ulteriori reati presupposto in materia di immigrazione clandestina, previsti dall'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. n. 286/1998.

La Legge 20 novembre 2017 n. 167 ha introdotto un nuovo reato presupposto con l'inserimento dell'articolo **25 terdecies**, rubricato '*razzismo e xenofobia*'.

Il D.Lgs. 18 agosto 2018, n. 107, ha adeguato la disciplina nazionale in materia di abuso di mercato al Regolamento europeo UE 2014/596, modificando tra l'altro le disposizioni previste dal d. lgs. 58/98 Testo Unico della Finanza. In particolare, è stata specificata l'applicazione "*agli strumenti finanziari negoziati su un sistema organizzato di negoziazione italiano o di altro Paese dell'Unione Europea*", è stata recepita la definizione di "*informazione privilegiata*"⁷ ed è stata modificata la fattispecie di "*abuso di informazioni privilegiate*".

La legge 31 gennaio 2019, n. 3, oltre a inasprire la durata delle sanzioni interdittive fino a un massimo di sette anni per i reati di istigazione alla corruzione e corruzione nei

⁷ Ai sensi dell'art. 7 del Market Abuse Regulation EU 596/2014, è informazione privilegiata quella "avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati". Lo stesso art. 7, comma 4, precisa altresì la nozione di notizia price sensitive, definendola come "un'informazione che un investitore ragionevole probabilmente utilizzerebbe come uno degli elementi su cui basare le proprie decisioni di investimento".

confronti della Pubblica Amministrazione, ha modificato l'art. **25** introducendo anche il reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) e ha reso i reati di corruzione tra privati, di cui all'art. **25 ter**, procedibili d'ufficio e non più solamente a querela di parte.

La legge 3 maggio 2019, n. 39, a ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. **25 quaterdecies** introducendo i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

La Legge 18 novembre 133/2019 ha modificato l'art. 24 bis del Dlgs 231/01, Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introducendo, per gli enti formalmente inseriti nel cosiddetto perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, reati per la violazione di obblighi informativi previsti dall'art. 1 comma 11 del DL. 105/19, necessari alla predisposizione degli elenchi e allo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza.

Il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-quinquesdecies** riferito ai *“reati tributari”* di *“dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni”* (art. 2 del Dlgs. 74/00), *“dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”* (art. 3 del Dlgs. 74/00), *“emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”* (art. 8 del Dlgs. 74/00), *“occultamento o distruzione di documenti contabili”* (art. 10 del D.Lgs. 74/00) e di *“sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”* (art. 11 del D. Lgs. 74/00).

Il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, per l'Attuazione della Direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha integrato l'art. 25-quinquesdecies aggiungendo i reati tributari di *“dichiarazione infedele”* (art. 4 Dlgs. 74/200), *“omessa dichiarazione”* (art. 5 Dlgs. 74/200) e *“indebita compensazione”* (art. 10-quater Dlgs. 74/200), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

Il medesimo D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, inoltre:

- all'art. **24** del Dlgs. 231/01 ha esteso i reati di *“indebita percezione di erogazioni pubbliche”* (art 316-ter c.p.) e di *“truffa”* (art. 640 comma 2 n.1 c.p.) anche in danno all'Unione europea, inasprendo le relative sanzioni, e introdotto i delitti di *“frode nelle pubbliche forniture”* (art. 356 c.p.) e di *“indebita percezione di contributi a valere del Fondo europeo agricolo di garanzia ovvero del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo”* (art. 2 della Legge 23 dicembre 1986, n. 898);

- all'art. **25** del Dlgs. 231/01 ha introdotto i reati di *“peculato”* (art. 314 c.p.), *“peculato mediante profitto dell'errore altrui”* (art. 316 c.p.) e *“abuso d'ufficio”* (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, estendendo tale circostanza anche ai reati di *“induzione indebita a dare o promettere utilità”* (319-quater c.p.) e di *“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.);
- ha introdotto nel Dlgs. 231/01 l'art. **25 sexiesdecies** per i reati di contrabbando previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43.

Il D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della direttiva UE 2019/713, in materia di lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-octies.1** riguardante i *“delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”*, previsti dagli art. 493-ter (*“indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti”*), 493-quater (*“detenzione e diffusione di apparecchiature, di dispositivi e programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti”*) e 640-ter (*“frode informatica”*) nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

La Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 (c.d. Legge Europea), recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea:

- con riferimento ai reati di cui all'art. **24-bis** del D. Lgs. 231/01 (*“Delitti informatici e trattamento illecito dei dati”*) ha ampliato la descrizione dei reati di *“Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici”* (art. 615-quater c.p.), di *“Detenzione, diffusione e installazione abusiva diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico”* (art. 615-quinquies c.p.) e di *“Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche”* (art. 617-quinquies c.p.);
- con riferimento ai reati di cui all'art. **25-quinquies** del D. Lgs. 231/01 (*“Delitti contro la personalità individuale”*) ha esteso la condotta del reato di *“detenzione di materiale*

pornografico anche all'accesso intenzionale" (art. 600-*quater* c.p.) e introdotto aggravanti specifiche al reato di "*adescamento di minorenni*" (art. 609-*undecies* c.p.);

- con riferimento ai reati di cui all'art. **25-sexies** del D. Lgs. 231/01 ("*Abusi di mercato*") ha modificato le condotte previste dall'art. 184 del D. L. 58/1998 (T.U.F.) ora rubricato "*abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate*" e dall'art. 185 T.U.F. reato di "*manipolazione del mercato*", nonché ampliato l'ambito di applicazione dei predetti reati mediante la modifica del testo dell'art. 182 T.U.F.

La legge 9 marzo 2022 n.22, recante Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale, ha introdotto nel D.Lgs. 231/01:

- a) l'art **25-septiesdecies** ("*Delitti contro il patrimonio culturale*"), estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di "*furto di beni culturali*" (art. 518-*bis* c.p.), "*appropriazione indebita di beni culturali*" (art. 518-*ter* c.p.), "*ricettazione di beni culturali*" (art. 518-*quater* c.p.), "*falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali*" (art. 518-*octies* c.p.), "*violazioni in materia di alienazione di beni culturali*" (art. 518-*novies* c.p.), "*importazione illecita di beni culturali*" (art. 518-*decies* c.p.), "*uscita o esportazione illecite di beni culturali*" (art. 518-*undecies* c.p.), "*distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici*" (art. 518-*duodecies* c.p.) e "*contraffazione di opere d'arte*" (art. 518-*quaterdecies* c.p.);
- b) l'art. **25-duodevicies** ("*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*"), estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di "*riciclaggio di beni culturali*" (art. 518-*sexies* c.p.) e "*devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*" (art. 518-*terdecies* c.p.).

Il D. Lgs. 4 ottobre 2022 n. 156 ha modificato il comma 1-*bis* dell'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01, riformulando i reati di "*Dichiarazione infedele*" (art. 4 D. Lgs. 74/2000), *Omissa dichiarazione* (art. 5 D. Lgs. 74/2000) e "*Indebita compensazione*" (art. 10-*quater* D. Lgs. 74/2000), che a seguito della modifica rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quando il fatto sia stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere un importo iva complessivo non inferiore a 10 milioni di Euro.

Il D. Lgs. 10 ottobre 2022 n. 150 (pubblicato in GU il 22 ottobre 2022 ed entrato in vigore il 6 novembre 2022), sul fronte della disciplina processuale, ha modificato l'**art. 64** ("*Procedimento per decreto*") del D. Lgs. 231/01, aumentando da 6 mesi a 1 anno il

termine per la presentazione da parte del pubblico ministero della richiesta al giudice per le indagini preliminari di emissione del decreto di applicazione della sanzione pecuniaria;

Il D. L. 5 gennaio 2023, n. 2, (pubblicato in GU il 17 ottobre 2022 ed entrato in vigore il 30 dicembre 2022) ha invece modificato gli **articoli 15, 17, 45 e 53** del D. Lgs. 231/01, definendo le condizioni per l'applicazione delle misure cautelari e/o interdittive quando i reati commessi interessino l'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, ha modificato l'**art. 24** e l'**art. 25-octies.1** del D. Lgs. 231/01 introducendo, rispettivamente, i seguenti nuovi reati presupposto:

- *“turbata libertà degli incanti”* (art. 353 del c.p.) e *“turbata libertà del procedimento di scelta del contraente”* (art. 353-bis del c. p.);
- *“trasferimento fraudolento di valori”* (art. 512-bis c.p.).

La legge 28 giugno 2024, n. 90 – entrata in vigore il 17 luglio 2024 – ha modificato l'**art. 24-bis** del Decreto, aumentando le quote; introducendo un nuovo comma 1-bis il quale rimanda al reato di *“estorsione”* (art.629 c.p.), nella sua configurazione aggravata di cui al comma 3; sostituendo il riferimento all'art. 615-quinquies c.p. – oggi abrogato – con la nuova formulazione dell'art. 635-quater.1 rubricato *“Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico”*.

Il D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito in legge 8 agosto 2024, n. 112, entrata in vigore il 10 agosto 2024, ha modificato l'**art. 25** del Decreto, eliminando il riferimento al reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) – contestualmente abrogato – e, d'altro lato, introducendo il nuovo reato presupposto di cui al nuovo art. 314-bis c.p., rubricato *“indebita destinazione di denaro o cose mobili”*.

Il D.Lgs. 5 settembre 2024, n. 129, entrato in vigore il 14 settembre 2024, recante *“Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937”*, ha introdotto la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01 in relazione alle fattispecie di *“Divieto di abuso di informazioni privilegiate”* (art. 89 del Regolamento UE 2023/1114), *“Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate”* (art. 90 del Regolamento UE 2023/1114) e *“Divieto di manipolazione del mercato”* (art. 91 del Regolamento UE 2023/1114).

Il D.Lgs. 29 settembre 2024, n. 141, recante *“Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”*, entrato in vigore il 4 ottobre 2024, ha modificato l'art. **25-sexiesdecies**. In particolare, ha abrogato il D.P.R. n. 43/1973, Testo Unico Leggi Doganali, sostituendolo con nuove disposizioni nazionali complementari al Codice doganale dell'UE. Nella sostanza, per quanto riguarda la responsabilità amministrativa degli Enti, sono stati riformulati i reati di *“contrabbando”* e inseriti nel catalogo dei reati presupposto quelli riferiti alle accise di cui al D. Lgs. 504/95, Testo Unico Accise.

La legge 7 ottobre 2024, n. 143, entrata in vigore il 9 ottobre 2024, di conversione con modificazioni del Decreto-Legge 9 agosto 2024, n. 113, recante *“Misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico”* (cd. Decreto Omnibus), ha introdotto il nuovo art. 174-sexies alla Legge n. 633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore), che prevede, in particolare:

- al comma 1, specifici obblighi di segnalazione, penalmente sanzionati, all'Autorità Giudiziaria o alla Polizia Giudiziaria a carico di *«prestatori di servizi di accesso alla rete, i soggetti gestori di motori di ricerca e i fornitori di servizi della società dell'informazione, ivi inclusi i fornitori e gli intermediari di Virtual Private Network (VPN) o comunque di soluzioni tecniche che ostacolano l'identificazione dell'indirizzo IP di origine, gli operatori di content delivery network, i fornitori di servizi di sicurezza internet e di DNS distribuiti, che si pongono tra i visitatori di un sito e gli hosting provider che agiscono come reverse proxy server per siti web»* nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte (consumate o tentate) penalmente rilevanti ai sensi della stessa Legge n. 633/1941 o ai sensi degli artt. 615-ter (*“Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico”*) e 640-ter (*“Frode informatica”*) c.p.;
- al comma 2, l'obbligo in capo ai suddetti soggetti di designare e notificare all'Autorità Garante delle Comunicazioni e del Mercato (*“AGCOM”*) un punto di contatto che consenta loro di comunicare direttamente, per via elettronica, con l'Autorità medesima ai fini dell'esecuzione della Legge n. 143/2024.

Con specifico riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. 231/01, il terzo comma dell'art. 174-sexies prevede quanto che, *«fuori dei casi di concorso nel reato, le omissioni della segnalazione di cui al comma 1 e della comunicazione di cui al comma 2 sono punite con la reclusione fino ad un anno. Si applica l'art. 24-bis del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231»*.

La legge 14 novembre 2024, n. 166, entrata in vigore il 15 novembre 2024, recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”*, ha riformulato le fattispecie di cui agli artt. 171-bis commi 1 e 2, 171-ter e 171-septies della Legge n. 633/1941 (*“Legge sulla protezione del diritto d'autore”*), richiamate dall'**art. 25-novies** del d. lgs. 231/01.

La Legge 6 giugno 2025, n. 82, entrata in vigore il 1 luglio 2025, recante *“Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali”*, ha introdotto nel d. lgs. 231/01 l'**art. 25-undecies** riguardante i *“Delitti contro gli animali”* (artt. 544-bis, 544-ter, 544-quater, 544-quinquies e 638 c.p.).

Il Decreto Legge 8 agosto 2025, n. 116, recante *“Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi”*, convertito con modificazioni dalla L. 3 ottobre 2025, n. 147, entrata in vigore il successivo 8 ottobre, ha modificato l'**art. 25-undecies Reati ambientali** del d. lgs. 231/01, con (i) l'introduzione di nuovi reati presupposto, di natura delittuosa (previsti, taluni, nel codice penale, altri, nel D.Lgs. 152/2006, di seguito, “Codice dell'Ambiente”); (ii) l'inasprimento del trattamento sanzionatorio, per ciò che attiene sia alle sanzioni pecuniarie che alle sanzioni interdittive (ma anche delle pene previste per il reato, come nel caso delle fattispecie di cui agli articoli 256, 256-bis e 259 del Codice dell'Ambiente, in relazione all'aggravante dell'attività di impresa introdotta dall'art. 259-bis); (iii) l'introduzione delle fattispecie delittuose colpose in materia di rifiuti ad opera dell'art. 259-ter, in relazione alle fattispecie di cui agli articoli 255-bis, 255-ter e 259; (iv) l'estensione del novero dei reati per i quali è prevista l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività. In particolare, sono stati introdotti i seguenti nuovi reati presupposto: impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.); omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p., fattispecie riformulata con l'intervento normativo in commento); abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-bis del Codice dell'Ambiente); abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter del Codice dell'Ambiente); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1-bis e 3-bis

del Codice dell'Ambiente); combustione illecita di rifiuti (art. 256-*bis* del Codice dell'Ambiente); aggravante dell'attività di impresa (art. 259-*bis* del Codice dell'Ambiente).

Per un'analisi più dettagliata dei vari Reati Presupposto si come risultanti dall'ultimo richiamato intervento legislativo si rinvia, in ogni caso, alla Parte Speciale del Modello.

Per completezza si ricorda infine che l'**art. 23** del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

I. 3. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.-

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, a mente dell'art. 9, si distinguono in:

1. sanzione pecuniaria;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

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

L'Ente è, dunque, ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1. La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria trova regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto, è indefettibile e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente (anche qualora l'ente abbia riparato le conseguenze giuridiche derivanti dal reato). La sanzione pecuniaria viene comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e uno massimo di quote, non inferiore a 100 e non superiore a 1000,

mentre l'importo di ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è, invece, fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota). In concreto, dunque, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di 25.822,84 euro (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di 1.549.370,69 euro.

2. Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che comporta anche la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento 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 P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate non solo all'esito del giudizio ma anche come strumenti cautelari prima della condanna (quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede).

Le sanzioni interdittive si applicano per i soli reati e nei soli casi per i quali sono espressamente previste dal Decreto (art. 13), quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Tranne che per i reati previsti dall'**art. 25** del Decreto (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione), per i quali la durata va da un minimo di 2 anni a un massimo di 7 anni, le sanzioni interdittive, per gli altri delitti, hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, e possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è stato già condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei criteri di scelta e dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto (che rinvia ai criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria previsti dall'art. 11 del Decreto).

3. La confisca.

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

4. La pubblicazione della sentenza.

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

I. 4. Gli autori del reato presupposto.-

Ai sensi dell'art. 5 D.Lvo 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o 'apicali'; art. 5 co. 1 lett. a) D. Lgs. 231/01);

- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale*” (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art.5 co. 1 lett. b) D. Lgs. 231/01).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2 D. Lgs. 231/01), se le persone indicate nel comma 1 dell'art. 5 “*hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

I. 5. L'interesse o il vantaggio per la società.-

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

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

Sempre la Relazione suggerisce, infine, che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

I. 6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.-

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

In particolare, l'art. 6, comma 1°, del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non è stata omessa o insufficiente la vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, ai successivi commi 2 e 2-bis, prevede che la Società debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 7 introducono due principi che - sebbene collocati nell'articolo in esame, rubricato *“Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente”* - appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della

responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5 lettere a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e) sub art. 6 comma 2).

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

Rimane, tuttavia, che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

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

II. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.-

In forza di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di Categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata CONFINDUSTRIA che nel marzo 2002 ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate nel 2004. Entrambe le versioni delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA sono state poi giudicate dal Ministero di Giustizia *adeguate al raggiungimento dello scopo fissato* (con riferimento alle Linee Guida del 2002 si rimanda alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 4.12.03 e con riferimento agli aggiornamenti

del 2004 alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 28.6.04). Le Linee Guida sono state poi aggiornate nel 2008, nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

III. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MANTINI S.R.L.-

III. 1. MANTINI S.R.L.

MANTINI S.r.l., nata negli anni '80 a Chieti, nel corso dei decenni ha acquisito competenza per una gestione ecologicamente corretta, nell'ottica dell'Economia Circolare, di rifiuti speciali ed urbani. I servizi che offre la Società Mantini sono: raccolta, trasporto, trattamento al fine del recupero/trattamento di rifiuti di ogni natura, nonché bonifica di siti inquinati e di beni contenenti amianto.

MANTINI S.r.l. opera sia a livello nazionale che internazionale, offrendo servizi con l'ausilio di partner e collaboratori presenti in tutta Europa, nel rispetto della stringente normativa ambientale. La Società dispone di oltre 70 automezzi e due impianti autorizzati al trattamento rifiuti sia di categoria non pericolosi che di categoria pericolosi, ai fini del loro recupero.

Nel PLANT 1, come da autorizzazione della Regione Abruzzo, vengono trattati:

- metalli ferrosi e non;
- apparecchiature elettriche ed elettroniche professionali e domestiche;
- carta e cartone;
- rifiuti urbani da raccolta differenziata;
- plastiche di varia natura;
- rifiuti con matrice legnosa;
- altri rifiuti di origine industriale.

PLANT 2 è, invece, dedicato alla gestione dei rifiuti da manutenzione di infrastrutture, rifiuti da costruzione e demolizione, rifiuti di legno di diversa natura. Inoltre, rappresenta un hub di spedizione transfrontaliera di rifiuti, essendo un pre-stoccaggio per il trasporto ferroviario e navale.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di *governance* di primo livello e conforme alla dimensione e struttura aziendale. In tale contesto, MANTINI S.r.l., nell'ottica del miglioramento continuo, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e trasparenza della propria attività.

MANTINI S.r.l. adotta un sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza del Lavoro e Anticorruzione, rispettivamente secondo le norme volontarie ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 37001:2016.

Politica Integrata per la Qualità, per la Tutela dell'Ambiente, per la Salute, per la Sicurezza sul Lavoro, per la Sostenibilità, per la Prevenzione della Corruzione, per la Sicurezza delle Informazioni, per i Diritti Umani, per la Parità di Genere, per i Cambiamenti Climatici.

La società MANTINI S.r.l. da 40 anni svolge la propria attività nel delicato settore della gestione rifiuti, raccolta, trasporto, trattamento, intermediazione di rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi, nonché bonifica di siti inquinati e beni contenenti amianto.

MANTINI S.r.l. opera su tutto il territorio nazionale e in parte dell'Unione Europea.

MANTINI S.r.l. è sempre stata consapevole dell'importanza del rispetto rigoroso dei termini contrattuali definiti con i propri Clienti e della conformità a tutti i requisiti applicabili, alle normative in materia di tutela ambientale, di tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, di tutela dei Diritti Umani, riservatezza e sicurezza delle informazioni. Ciò non in contrasto con il principio dello sviluppo sostenibile, dell'economia circolare, della prevenzione dei fenomeni corruttivi e della *governance* e dell'etica. Negli anni si è mantenuto sempre costante, e continua ad esserlo, un impegno primario per il rispetto di tali prescrizioni, nell'assoluta convinzione che solo una strategia economica fondata su tali principi possa determinare il proprio successo, la soddisfazione della Clientela, il benessere dei lavoratori e di tutti i soggetti coinvolti in modo diretto o indiretto dalle attività.

Al fine di perseguire tali scopi, MANTINI S.r.l. ha deciso di sviluppare un Sistema di Gestione che integri gli aspetti della Qualità, dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza sul Lavoro e parallelamente di adottare un modello ex D.Lgs. 231/2001 ed un sistema di gestione per prevenire la corruzione.

A questi strumenti si affiancano politiche per la sostenibilità, la *governance* ed il rispetto dei diritti umani.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato opera ispirandosi ai principi indicati nella presente Politica, ed è applicabile a:

- Gestione, ovvero raccolta, trasporto, intermediazione con e senza detenzione, stoccaggio e trattamento di rifiuti sia urbani e sia speciali, nonché pericolosi e non. Inclusa l'esportazione dei rifiuti;
- Recupero e commercializzazione di prodotti ottenuti da processi END OF WASTE (ad esempio: metalli, carta e cartone);

- Bonifica di siti contaminati e di beni contenenti amianto.

POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SOSTENIBILITA'

MANTINI S.r.l., consapevole del proprio ruolo, si impegna costantemente ad agire nel pieno rispetto dell'ambiente, prevenendo qualsiasi forma di potenziale inquinamento delle matrici ambientali.

Impegno primario della Mantini s.r.l. è quello di operare incentivando il recupero di rifiuti a scapito dello smaltimento.

La Società, attraverso la propria struttura interna, e la collaborazione di professionisti esterni, da tempo si impegna a mantenere efficace il sistema e a migliorarlo costantemente attraverso la definizione delle linee guida e degli obiettivi da parte dell'Alta Direzione, la pianificazione dei propri servizi, la misurazione e l'analisi delle prestazioni, la gestione delle anomalie, l'individuazione delle azioni necessarie per eliminarle o per ridurne gli effetti, ovvero si è strutturata come una azienda sostenibile con un approccio ESG (*Environmental-Social-Governance*).

MANTINI S.r.l. crede fortemente nel proprio impegno nel contribuire al raggiungimento dei 17 goals dello sviluppo sostenibile entro il 2030. Pertanto, si impegna negli obiettivi di salute e benessere – parità di genere – energia pulita ed accessibile – lavoro dignitoso e crescita economica – consumo e produzione responsabili – lotta contro il cambiamento climatico.

Gli obiettivi qualitativi, relativamente alle politiche ambientali e di sostenibilità che la Società si è prefissa, sono:

- Ridurre le emissioni lorde totali di gas serra Scope 1 e 2 (50% entro il 2030 rispetto al 2020). Nello specifico, ridurre del 30% lo scope 1 eliminando il gruppo elettrogeno dell'impianto RAEE entro fine 2026, e ridurre lo scope 2 del 20% entro il 2026 installando pannelli FT ed efficientando le sorgenti luminose con lampade a led;
- Riciclare i materiali negli uffici;
- Massimizzare la ricerca al fine di attuare processi di recupero sui rifiuti che siano sempre più performanti.

I target quantitativi, relativamente alle politiche ambientali e di sostenibilità che MANTINI S.r.l. si è prefissa, sono:

- Ridurre il consumo energetico (energia elettrica e gas) in tutte le sedi produttive del 15% entro il 2028 (rispetto all'anno di riferimento 2020);
- Raggiungere la neutralità di carbonio entro il 2035;

- Garantire che i rifiuti derivanti dalle attività di ufficio siano avviati a recupero al 100%;
- Ridurre le emissioni di particolato da autotrasporto attraverso l'ammodernamento della propria flotta con mezzi aventi categoria emissiva migliorativa nella misura di almeno il 15% ogni anno.

SICUREZZA sul LAVORO, POLITICA sui DIRITTI UMANI e PARITA' di GENERE

Tale impegno è strettamente collegato con quello che l'azienda introduce al fine di tutelare la salute dei lavoratori e dei soggetti interessati, puntando sempre alla prevenzione delle lesioni e delle malattie. L'organizzazione persegue il proprio scopo relativo all'utile aziendale attraverso i suoi processi di business, le cui performance sono significativamente influenzate sia dalle competenze delle persone che vi lavorano e sia dalle caratteristiche distintive dei singoli lavoratori che li contraddistinguono come "persone". Sulla base di queste ultime caratteristiche "personali", l'organizzazione ha considerato l'influenza del "genere" (maschio/femmina) sui processi di business e sulle relative performance, e ha deciso riconsiderare "in chiave strategica" l'influenza positiva che il genere femminile può esercitare sia sulle performance legate al business e sia sulla qualità delle relazioni umane delle persone che operano nel business.

MANTINI S.r.l. si è dotata di un Codice Etico, al quale si affiancano *policy* e linee guida aziendali volte a proteggere e tutelare i Diritti Umani. MANTINI S.r.l. garantisce il benessere di tutte le persone che lavorano in Azienda o che collaborano con essa, e si impegna a migliorare le condizioni delle comunità in cui opera attraverso un approccio proattivo volto alla diffusione del rispetto dei principi internazionali riguardanti la tutela e la protezione dei Diritti Umani.

Tutti i principi fondamentali sopra esposti vengono poi tradotti in attività quali:

- Analisi dei processi aziendali finalizzata all'individuazione di rischi ed opportunità, di qualsiasi natura essi siano e qualunque sia il soggetto interessato direttamente o indirettamente.
- Sviluppo di un sistema di monitoraggio e di misurazione capace di valutare le prestazioni aziendali e di misurarne il grado di raggiungimento rispetto agli obiettivi prefissati.
- Implementazione di procedure operative e sistemi che siano in grado di tenere costantemente sotto controllo tutti gli aspetti delle attività che possano comportare dei rischi maggiori in termini di impatto sulle matrici ambientali, aumento del rischio per la salute dei lavoratori, impatto su tutte le parti interessate, nonché impatto sull'erogazione dei servizi.

- Implementazione di sistemi di comunicazione, formazione ed informazione capaci di coinvolgere, far partecipare e responsabilizzare tutto il personale direttamente impiegato in attività che possono influenzare le performance aziendali, che risultano determinanti per il rispetto dei regolamenti in tema di tutela ambientale, che garantiscono il mantenimento delle ottimali condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.
- Costante raffronto tra le dinamiche di mercato e le dotazioni tecniche in possesso dell'azienda, finalizzato all'individuazione e all'adozione, ove possibile, delle migliori tecnologie disponibili per la salvaguardia dell'ambiente e della salute e della sicurezza dei propri lavoratori e il mantenimento di alti standard qualitativi dei servizi erogati.
- Costruzione di un rapporto di collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno sia con la collettività esterna e le Istituzioni, nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza.

Selezione ed assunzione (recruitment)

MANTINI S.r.l. nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere e secondo i contratti nazionali del settore igiene urbana aziende private;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione delle carriere

MANTINI S.r.l. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. MANTINI

S.r.l., nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere, garantendo ad esempio che, laddove possibile per disponibilità e competenze, i generi siano equamente rappresentati tra i partecipanti ad eventi aziendali, convegni e tavole rotonde;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e confort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;

Equità salariale

MANTINI S.r.l., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale, a prescindere dal genere. La Mantini srl non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta il principio che la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

Genitorialità, Cura

MANTINI S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

MANTINI S.r.l. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life Balance)

MANTINI S.r.l. organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il *part-time* e la flessibilità degli orari laddove compatibile con la mansione svolta;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione Abusi e Molestie

MANTINI S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia; per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. MANTINI S.r.l. attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione, delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Ai fini della gestione del processo correttivo MANTINI S.r.l. adotta: proporzionalità nell'individuazione di reazioni adeguate alla violazione ed alla gravità, comunicazione trasparente con gli stakeholder e monitoraggio dell'efficacia dell'azione correttiva implementata.

Gli obiettivi qualitativi relativamente alle politiche sulla sicurezza sul lavoro e sociali che MANTINI S.r.l. si è prefissa di assicurare:

- la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti e delle altre parti interessate, incluse le comunità locali;
- copertura sanitaria integrativa al 100% dei dipendenti;

- il riconoscimento e la riduzione proattiva dei pericoli/rischi per la salute e la sicurezza;
- il rispetto del diritto dei dipendenti di iscriversi a o formare un sindacato;
- la formazione per i dipendenti, per consentire loro di sviluppare le proprie competenze e ottenere una maggiore soddisfazione nel lavoro; la formazione sarà conforme a quanto stabilito dall'Accordo Stato-Regioni per la sicurezza e saranno erogati corsi al fine di rendere più agevole il lavoro dal punto di vista del clima aziendale;
- che l'orario lavorativo, le festività e le ferie siano stabiliti nel rispetto delle leggi e degli accordi locali;
- di garantire a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro sicuro effettuando frequenti valutazioni dei rischi in materia di salute e sicurezza e fornendo idonei dpi.

Inoltre, MANTINI S.r.l. si è prefissa dei 'must' sui diritti umani:

- vietare l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile e qualsiasi forma di tratta di esseri umani. Ovvero, avere numero dei casi di lavoro forzato pari a zero e lavoro minorile, incluso qualsiasi forma di tratta di essere umani, pari a zero.
- garantire le pari opportunità per tutti senza discriminazione o molestie, sulla base di sesso, razza, età, colore della pelle, disabilità, origine etnica o nazionale, orientamento sessuale, religione, stato sociale o civile o qualsiasi altro stato protetto dalle leggi vigenti.

L'obiettivo qualitativo è garantire un trattamento equo, giustizia e rispetto per tutti i dipendenti, siano essi interinali, *part time*, *full time* e sia essi di nazionalità italiana o estera.

Il target quantitativo, relativamente alle politiche sulla sicurezza sul lavoro e sociali che la MANTINI S.r.l. si è prefissa di assicurare, prevede il monitoraggio del progressivo raggiungimento dei seguenti *target*:

- entro il 2026, l'azzeramento degli incidenti sul posto di lavoro;
- entro il 2026, aumento del numero totale di ore di formazione del 20% rispetto all'anno di riferimento 2024;
- entro il 2030, il 100% dei dipendenti deve partecipare a corsi di formazione per la sensibilizzazione riguardo alle discriminazioni ed alle molestie;
- entro il 2030, un incremento del 20% di valutazioni sull'impatto dei diritti umani delle parti interessate esterne condotte su operazioni critiche.

MANTINI S.r.l. conferma il proprio impegno nella prevenzione e nel contrasto di pratiche illecite rivolgendosi ai propri dipendenti e, in generale, a tutti gli *stakeholder*, adottando misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione.

MANTINI S.r.l. si impegna in un'attività costante di monitoraggio di strumenti e presidi volti a contrastare ogni forma di corruzione, attiva e passiva, diretta e indiretta, che coinvolga il proprio personale e ciascun soggetto che svolga attività per conto della stessa.

MANTINI S.r.l. si impegna a guidare tutta l'organizzazione nel raggiungimento di performance in linea con le strategie aziendali e coerenti con le seguenti linee guida:

- Garantire un impegno continuo a condurre le proprie attività nel pieno rispetto degli obblighi normativi, verificando costantemente la corretta e adeguata applicazione delle norme in materia di contrasto alla corruzione e dei requisiti del Sistema di gestione Anti-Corruzione;
- Vietare ogni forma di corruzione, incoraggiando i dipendenti alla segnalazione di sospetti in buona fede, senza timore di ritorsioni, e considerare la trasparenza e la legalità come un valore aggiunto per il cliente, integrando nei propri processi i controlli e le azioni di miglioramento necessarie a gestire la prevenzione della corruzione;
- Adire le opportune azioni disciplinari o legali nei confronti dei soggetti che abbiano tenuto un comportamento illegittimo, in contrasto con i principi della presente politica.

La presente Politica di prevenzione della corruzione è parte integrante di un più ampio sistema di etica d'impresa e di controllo interno, finalizzato a garantire la compliance alle norme e agli standard nazionali e internazionali e a tutelare la reputazione dell'impresa. Essa concorre ad aumentare il grado di conformità generale alle leggi, ai regolamenti e alle buone pratiche internazionali applicabili e, al fine di dare concreta attuazione ad una cultura aziendale ispirata al valore dell'onestà, ai comportamenti eticamente corretti, alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

POLITICA PER GLI ACQUISTI SOSTENIBILI

MANTINI S.r.l. si impegna ad acquistare prodotti, pezzi di ricambio, materiale di consumo e servizi (anche di ecologia) privilegiando fornitori che possono dimostrare di essere conformi alle migliori pratiche ambientali e sociali.

Preferenzialmente, la collaborazione deve avvenire con fornitori certificati ISO 14001, SA8000 e dotati di sistemi anti-corruttivi. MANTINI S.r.l. è impegnata a costruire una catena di fornitura più sostenibile fissando una serie di *target* rilevanti e di impatto.

MANTINI S.r.l. ha come obiettivo che tutti i fornitori abbiano sottoscritto il Codice di condotta per fornitori entro fine 2025. Ed entro tale data, inoltre, la Mantini srl si pone l'obiettivo di rivalutare il 100% dei fornitori strategici nell'ottica della sostenibilità.

Inoltre, i fornitori strategici si devono impegnare a vietare l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile e qualsiasi forma di tratta di esseri umani.

POLITICA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Nell'ottica di garantire ai clienti la sicurezza delle informazioni, MANTINI S.r.l. ha adottato un sistema di gestione interno che si ispira alla Direttiva UE 2022/2555, cosiddetta direttiva NIS2.

MANTINI S.r.l. si impegna nei confronti dei clienti, degli stakeholders e dei dipendenti, a garantire la sicurezza delle informazioni attraverso la messa in atto di processi per assicurare la piena salvaguardia di:

- **Riservatezza:** garantisce l'accesso ed il trattamento delle Informazioni solo a persone, entità o processi autorizzati ed in base al loro livello di autorizzazione;
- **Integrità:** protegge le Informazioni da modifiche, alterazioni o distruzioni non autorizzate, accidentali o intenzionali;
- **Disponibilità:** assicura l'accessibilità delle Informazioni agli utenti autorizzati ogni qualvolta siano richieste.

La politica della MANTINI S.r.l., relativamente alla sicurezza delle informazioni, si basa sui seguenti principi:

- realizza la massima protezione dai rischi, finalizzata ad accrescere, nel lungo periodo, i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi, nonché a supportare la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*;
- si applica ad ogni processo o risorsa, interna ed esterna, rilevanti per la governance e la gestione della sicurezza di tutti gli asset, non solo le risorse informatiche;
- persegue un approccio olistico, che integra in un unico *framework* organico i numerosi componenti necessari a mitigare il rischio, quali:
 - normativa aziendale, standard e *best practice* di riferimento;
 - processi e strutture organizzative;
 - cultura, etica e comportamenti individuali;
 - informazioni;
 - servizi, infrastrutture e applicazioni;
 - persone, competenze e abilità.

III. 2. L'adeguamento di MANTINI S.r.l. alle previsioni del Decreto.-

MANTINI S.r.l. ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Così, dopo avere proceduto allo svolgimento di una attività di *risk assessment*, l'Amministratore Unico della Società in data 01/10/2025 ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza e il 28/01/2026 ha formalmente adottato il Modello della Società, così adeguandosi ai dettami del Decreto.

III. 3. I lavori preparatori alla redazione del Modello. La metodologia seguita per l'individuazione delle aree a rischio e per l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente in seno all'azienda.-

L'attività di *risk mapping* e *risk assessment* è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché attraverso l'esecuzione di specifiche interviste che hanno coinvolto le posizioni gerarchiche superiori e i responsabili delle funzioni aziendali interessate.

All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle 'aree a rischio reato', vale a dire di quei settori della società e processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione di una certa tipologia di reati tra quelli che, secondo quanto previsto nel Decreto, fondano la responsabilità dell'Ente (ovvero reati contro la P.A., reati societari, reati commessi in violazione della normativa antinfortunistica, reati ambientali, etc.).

Nello specifico, tali aree sono state identificate in quelle:

- in cui è stata riscontrata l'esistenza di rapporti diretti e/o indiretti con la Pubblica Amministrazione (nazionale e/o estera);
- in cui vi è trattazione di materie inerenti il bilancio e altre comunicazioni sociali, nonché ove le attività degli organi societari possano assumere rilevanza per gli aspetti connessi al Decreto;
- in cui sono intrattenuti rapporti commerciali di vendita con terzi privati, ove potrebbero configurarsi i reati di istigazione alla corruzione e corruzione;
- in cui sono intrattenuti rapporti commerciali di acquisto o di vendita con terzi, che potrebbero sottendere, nella prima ipotesi, al potenziale reato di finanziamento di associazioni con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e, in

entrambe le ipotesi, ai reati riciclaggio, ricettazione e impiego di beni e utilità di provenienza illecita;

- in cui avvengono le registrazioni contabili, la predisposizione del bilancio e vi è la gestione dei flussi monetari e finanziari, attività che rilevano ai fini della commissione del reato di autoriciclaggio;
- in cui è richiesto il rispetto della normativa antinfortunistica;
- in cui possano essere realizzati reati contro l'industria e il commercio;
- in cui possano essere commessi i delitti contro il diritto d'autore;
- in cui possano essere realizzati reati in violazione della legislazione ambientale;
- in cui possa essere commesso il reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari;
- in cui possano essere commessi i delitti contro la personalità individuale;
- in cui possano essere commessi i reati di razzismo e xenofobia;
- in cui possano essere commessi i reati tributari;
- in cui possano essere commessi i reati di contrabbando;
- in cui possano essere commessi i delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.

Sono state, inoltre, individuate le aree che possono essere interessate dai reati in materia di criminalità organizzata, tramite il reato di associazione a delinquere di cui all'art. 416 c.p., ovvero i cosiddetti "reati-fine" strumentali alla possibile insorgenza della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

È stato, infine, preso in considerazione il possibile coinvolgimento della società per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

L'analisi è stata, poi, diretta alla verifica dell'esistenza, nell'ambito dell'attività aziendale, di ulteriori aree esposte al rischio di commissione di:

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- abusi di mercato;
- reati transnazionali (associazione a delinquere, immigrazione clandestina, intralcio alla giustizia);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati di immigrazione clandestina;

- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivi di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati;
- delitti contro il patrimonio culturale e reati di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- delitti contro gli animali.

L'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione di tali reati nell'interesse e/o vantaggio della Società.

Sono state, altresì, individuate le cd 'aree strumentali', ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio di reato. Tra le attività a rischio sono state, cioè, considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai predetti criteri, potrebbero, comunque, risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (es. selezione e assunzione di personale, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e servizi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza, etc.).

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state, poi, individuate le 'attività cd sensibili', ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, e le posizioni aziendali coinvolte.

Per ognuna delle 'attività sensibili' si è, quindi, provveduto ad individuare quelle che in astratto possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Si è, poi, proceduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali – verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi (c.d. fase *as is analysis*) – nonché la successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti per l'implementazione dei principi di controllo. All'esito di tutta la complessa attività svolta sono stati individuati i necessari interventi di adeguamento.

In particolare, le verifiche svolte hanno riguardato le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo→ la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni o bilanciamento dei poteri, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società;
- procedure operative→ l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa al fine di individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare;
- sistema autorizzativo→ l'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale;
- sistema di controllo di gestione→ in tale ambito si è analizzato il sistema di controllo di gestione vigente in seno alla Società, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- principi di comportamento formalizzati→ in tale ambito si è provveduto a formalizzare i principi e le norme di comportamento della Società;
- sistema disciplinare→ le analisi svolte sono state finalizzate a verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società –Dirigenti e non-, sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- comunicazione al personale e sua formazione→ le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è stato programmato un piano volto alla comunicazione del Codice Etico e del Modello ed alla conseguente e mirata formazione del personale, tanto in generale, quanto in

particolare di quello operante nelle aree individuate a rischio. Più in particolare, si evidenzia che, allo scopo di facilitare il processo di formazione del personale, si è provveduto a elaborare una Parte Speciale 2 del Modello, strutturata con specifico riferimento alle Funzioni Aziendali coinvolte in ciascuna area a rischio e strumentale. In tal modo, ciascuna Funzione Aziendale sarà messa in condizione di avere immediata contezza delle aree a rischio e delle attività sensibili che la vedono coinvolta, nonché dei sistemi di controllo specificatamente istituiti con riferimento al singolo processo decisionale preso in esame.

Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (procedure operative, principi etici, formazione del personale, sistema disciplinare) sono state avviate, dagli organi e dalle funzioni competenti, le azioni migliorative ritenute necessarie.

III. 4. La rivisitazione delle procedure operative.-

Al termine della mappatura delle aree a rischio, ove necessario, sono state avviate, dagli organi e dalle funzioni competenti, le azioni migliorative delle procedure operative, l'aggiornamento e il coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti requisiti minimi:

- chiara definizione del soggetto responsabile di ogni fase del processo;
- separazione di ruoli per le attività più significative del processo;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, *report*, verbali, etc.);
- tracciabilità delle operazioni e dei processi decisionali (documentazione da predisporre, modalità di conservazione della documentazione, evidenza delle attività di controllo).

La formalizzazione delle procedure riguarda anche i processi sopra definiti come “strumentali” alla commissione di reati, per i quali sono state istituite specifiche procedure di regolamentazione.

III. 5. La struttura del Modello di MANTINI S.r.l.

Il Modello di MANTINI S.r.l. è costituito da una **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**.

Nella **Parte Generale**, dopo avere effettuato una breve quanto necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, oltre ad una sintetica ricognizione delle previsioni di

cui allo “Statuto dell’Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l.”, dedicato alla regolamentazione dell’Organismo di Vigilanza, sono compendiate i protocolli che compongono il Modello di MANTINI S.r.l.:

- il sistema organizzativo;
- il sistema autorizzativo di procure e deleghe;
- le procedure operative (manuali ed informatiche);
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare, corredato anche dalla c.d. clausola di assoggettamento dei terzi alle sanzioni disciplinari previste dalla Società per garantire l’attuazione del Modello;
- lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello.

La **Parte Speciale** è stata suddivisa in due parti.

La **Parte Speciale, sub 1**, contiene la vera e propria mappatura delle aree a rischio di reato. Essa si compone, a sua volta, delle seguenti parti:

- Parte Speciale A relativa ai Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B relativa ai Reati Societari;
- Parte Speciale C relativa ai Reati colposi contro l’Incolumità Individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Parte Speciale D relativa ai reati con finalità di terrorismo o eversione dell’ordine democratico e ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio;
- Parte Speciale E relativa ai reati di criminalità organizzata;
- Parte Speciale F relativa ai delitti contro l’industria e il commercio;
- Parte Speciale G relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- Parte Speciale H relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale I relativa ai reati ambientali;

- Parte Speciale L relativa ai reati contro l'interesse dello Stato al controllo e alla gestione dei flussi migratori;
- Parte Speciale M relativa ai delitti contro la personalità individuale;
- Parte Speciale N relativa ai reati di razzismo e xenofobia;
- Parte Speciale O relativa ai reati tributari;
- Parte Speciale P relativa ai reati di contrabbando;
- Parte Speciale Q relativa ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e di trasferimento fraudolento di valori;
- Parte Speciale: Le Aree Strumentali.

Nell'ambito della Parte Speciale 1 sono state indicate:

- le aree ritenute a rischio di reato;
- le attività sensibili;
- le posizioni aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree ritenute strumentali, nonché i soggetti che in esse agiscono;
- la tipologia dei controlli chiave ritenuti necessari, con riferimento a ciascuna attività, a rischio e strumentale. L'individuazione dei controlli necessari per garantire l'attuazione dei principi codificati nel D.Lgs. 231/01 è avvenuta: 1) attraverso la concreta analisi della realtà aziendale, intesa quale indagine volta a capire le procedure sottese al meccanismo di formazione della volontà dell'Ente con riferimento a ciascun processo decisionale sensibile o strumentale posto in essere; 2) attraverso l'implementazione delle procedure, già esistenti in seno alla Società, ritenuta necessaria per garantire il rispetto dei principi della trasparenza, della segregazione delle funzioni, dei meccanismi di flusso verso l'Organismo di Vigilanza;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati (indicati richiamando i singoli paragrafi del Codice Etico);
- i compiti spettanti all'Organismo di Vigilanza al fine di prevenire il pericolo di commissione dei reati. In particolare, sono stati codificati i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, la cui attuazione è garantita attraverso l'individuazione di

un *Key Officer*, per ciascuna area a rischio e strumentale, cui spetta il compito di trasmettere all'Organismo di Vigilanza report standardizzati, unitamente alla documentazione aziendale rilevante in caso di evento da segnalare all'Organismo di Vigilanza.

La **Parte Speciale, sub 2**, contiene, invece, la mappatura delle aree a rischio predisposta per Struttura Aziendale. L'ideazione di tale Parte Speciale suppletiva si è ritenuta necessaria per favorire la comprensione del Modello e delle condotte illecite eventualmente configurabili da parte dei Dipendenti in base alle specifiche mansioni aziendali cui costoro sono adibiti. Essa è stata predisposta per ulteriormente garantire l'esatta comprensione dei meccanismi di funzionamento del Modello da parte dei Destinatari dello stesso.

Il Modello è corredato, infine, dai documenti che, rappresentativi di alcuni **protocolli**, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali: il Codice Etico, il Sistema Disciplinare, la Clausola di Assoggettamento dei Terzi alle sanzioni disciplinari istituite dalla Società, lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l.". Tali documenti vanno considerati parte integrante del Modello.

IV. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MANTINI S.R.L.

Il Modello di *Governance* di MANTINI S.r.l. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di MANTINI S.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

IV. 1. Il modello di *governance* di MANTINI S.r.l.

Assemblea

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Amministratore Unico

L'assemblea dei soci ha nominato un Amministratore Unico investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, esclusi i poteri che la legge riserva all'Assemblea dei Soci.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da un membro effettivo che rimane in carica tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica, con le facoltà e gli obblighi di legge.

I Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dall'art. 148, quarto comma, del TUF, nonché dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, terzo comma, del TUF.

Il Collegio Sindacale accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

L'assetto organizzativo di MANTINI S.r.l.

All'**Amministratore Unico** è attribuita la rappresentanza legale della Società e sono stati assegnati tutti i poteri necessari per il compimento delle operazioni sociali.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo; dall'altro lato, la massima efficienza possibile, ed è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La struttura organizzativa viene formalizzata in appositi organigrammi che, nello specifico, individuano i Responsabili di funzione e le Unità Organizzative collocate alla loro dipendenza gerarchica.

V. IL SISTEMA AUTORIZZATIVO IN MANTINI S.R.L.

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, l'Amministratore Unico di MANTINI S.r.l. è l'organo preposto ad approvare formalmente le deleghe.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

Nel caso di un procedimento ex d. lgs. 231/01 in cui siano indagati procuratori della Società che abbiano i poteri di nomina dei difensori della Società, questa deve essere effettuata dai rappresentanti legali della Società che ne abbiano i poteri, ovvero con determina dell'Amministratore Unico.

La Società ha istituito un flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

VI. PROCEDURE OPERATIVE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, MANTINI S.r.l. dispone di un complesso di procedure societarie, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria. In taluni settori esistono procedure consuetudinarie non scritte, che seguono la prassi costante: trattasi di quei settori in cui, sia per l'organizzazione della Società, sia per l'attività svolta, sono difficilmente integrabili fattispecie di reato.

VII. IL CONTROLLO DI GESTIONE ED I FLUSSI FINANZIARI.-

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

- applicare in maniera chiara, sistematica e conoscibile, le decisioni assunte dal Vertice aziendale per la destinazione delle risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione dei targets.
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di previsione, analizzarne le cause per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni, e la presenza di flussi formalizzati di *reporting* su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati.

VIII. IL CODICE ETICO DI MANTINI S.R.L.-

VIII. 1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.-

MANTINI S.r.l. cura con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di integrità.

In questo contesto la Società intende approfondire notevoli sforzi nel garantire un'adeguata formazione del personale dipendente. Tale formazione è incentrata sulla condivisione della propria cultura d'impegno, correttezza e rispetto delle regole.

A tal fine la Società ha adottato un proprio Codice Etico con lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

La Società ha dunque provveduto a distribuire a tutti i dipendenti il Codice Etico, il quale costituisce una guida alle *policy* aziendali ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.

Il predetto Codice, riportato in allegato quale parte integrante del Modello, costituisce l'unico riferimento per fornire l'indirizzo etico di tutte le attività della Società ai fini del Decreto.

VIII. 2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico.-

Il Codice Etico di MANTINI S.r.l. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono gli Amministratori, i Sindaci ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione del bilancio aziendale (di seguito indicati quali Amministratori, Sindaci, Revisore), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito indicati quali Personale), nonché tutti coloro che, pure esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per MANTINI S.r.l. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito indicati quali Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti ad osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a *standard* etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, che a quelle relative ai rapporti internazionali.

Il *corpus* del Codice Etico è così suddiviso:

- a) una parte introduttiva nel cui ambito sono anche indicati i destinatari del Codice Etico;
- b) i principi etici di riferimento, ovvero i valori cui MANTINI S.r.l. dà rilievo nell'ambito della propria attività d'impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari del Codice;
- c) le norme e i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di destinatari;
- d) le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Verranno di seguito indicati, in estrema sintesi, i principi, le norme di comportamento, gli obblighi di comunicazione, le modalità di attuazione e di controllo sul rispetto del Codice Etico, fermo restando che la completa disciplina di tali aspetti è contenuta nel Codice Etico, allegato al presente Modello e che costituisce parte integrante di esso.

VIII. 3. I principi generali che regolano l'attività della Società.-

Nella prima sezione del Codice Etico sono individuati i principi generali che regolano l'attività di MANTINI S.r.l..

La Società difatti ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da MANTINI S.r.l. riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- la responsabilità ed il rispetto delle leggi;
- la correttezza;

- l'imparzialità;
- l'onestà;
- l'integrità;
- la trasparenza;
- l'efficienza;
- la concorrenza leale;
- la tutela della *privacy*;
- lo spirito di servizio;
- il valore delle risorse umane;
- l'integrità della persona;
- i rapporti con gli enti locali e le istituzioni pubbliche;
- i rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti con la collettività e la tutela ambientale;
- i rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici;
- i rapporti con gli operatori internazionali;
- la tutela della personalità individuale;
- la tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato;
- il controllo e la trasparenza contabile.

VIII. 4. Principi e norme di comportamento.-

MANTINI S.r.l. ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria di soggetti Destinatari del Modello, le norme ed i principi di comportamento da seguire da parte dei componenti degli Organi Sociali, dei Dipendenti e dei Terzi Destinatari.

VIII. 4. a) PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.-

I componenti degli Organi Sociali, in ragione del ruolo fondamentale da essi rivestito, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Codice Etico.

In particolare, nello svolgimento della loro attività, essi devono tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei confronti di qualunque interlocutore, sia esso pubblico o privato.

Ugualmente, devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società ed astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono inoltre far uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza in ragione del loro ufficio.

VIII. 4. b) PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE.-

Il Personale deve informare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di MANTINI S.r.l. deve evitare di porre in essere, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcune delle fattispecie di reato richiamate nel decreto, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e di vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

E' inoltre prescritta la trasmissione, in favore dell'Organismo di Vigilanza, delle comunicazioni ivi indicate, tra le quali assume particolare rilevanza la segnalazione delle eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Nella sezione relativa al personale, inoltre, sono illustrate le norme ed i principi comportamentali dettati con precipuo riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale.

(a) Conflitto di interessi.-

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

(b) Rapporti con la Pubblica Autorità.-

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Al personale MANTINI S.r.l. è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità d'impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso pubblici ufficiali o pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione astenendosi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.

(c) Rapporti con clienti e fornitori.-

Il Personale di MANTINI S.r.l. deve improntare i rapporti con clienti e fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo in precipuo conto le previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività, nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

(d) Partecipazione alle gare.-

Per quanto afferisce alle gare a cui partecipa MANTINI S.r.l., è prescritto l'obbligo di agire nel rispetto di principi di correttezza, trasparenza e buona fede.

A tale fine, il Personale MANTINI S.r.l. deve:

- valutare, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste;
- fornire tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;

- qualora si tratti di gare pubbliche, intrattenere, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

Inoltre, in caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza occorre:

- garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

(e) Obbligo di aggiornamento.-

Nello svolgimento della loro attività per conto di MANTINI S.r.l. tutti i dipendenti sono tenuti a mantenere sempre un elevato grado di professionalità.

Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione al loro specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

(f) Integrità e tutela della persona.-

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

(g) Riservatezza.-

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

(h) Diligenza nell'utilizzo dei beni della società.-

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati e contribuire alla tutela del patrimonio della Società in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di MANTINI S.r.l..

(i) Tutela del capitale sociale, dei creditori, del mercato e delle funzioni pubbliche di vigilanza.-

Gli Organi Sociali, il *Management*, il Personale dipendente, i Collaboratori esterni sono tenuti a tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Inoltre, MANTINI S.r.l. assicura il regolare funzionamento dei propri organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge nonché, la libera e corretta formazione della volontà assembleare; è dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine dalla Società e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio;

In particolare, - con riferimento alla formazione del bilancio – MANTINI S.r.l. considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione.

(j) Salute, sicurezza e ambiente.-

MANTINI S.r.l. affronta il futuro avendo come valori primari le politiche per la sicurezza e la tutela ambientale. L'obiettivo di lungo periodo è di far tendere a zero gli incidenti di esercizio, gli infortuni sul lavoro e l'impatto sull'ambiente.

Relativamente all'ambiente, la Società è fortemente impegnata ad affrontare e gestire in modo strutturato, con politiche di medio periodo e programmi formalizzati, le istanze e le problematiche ambientali.

Tutto il personale della Società, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

VIII. 4. c) PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO PER I TERZI DESTINATARI.-

Il Modello e il Codice Etico si applicano anche ai soggetti, esterni alla Società, che operino, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obbiettivi di

quest'ultima (a titolo esemplificativo, si indicano: procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner* commerciali).

Tali soggetti possono essere obbligati, mediante l'inserimento nei contratti o nelle lettere d'incarico di una apposita clausola, al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ed in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al rispetto dei principi etici di riferimento ed al rispetto delle norme di comportamento dettate per il Personale di MANTINI S.r.l.

In tale ipotesi, l'assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Codice Etico, MANTINI S.r.l. non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il soggetto terzo. A tale fine è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

VIII. 5. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza.-

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di informazione, il cui oggetto è puntualmente specificato nello stesso Codice, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate sia a mezzo e-mail, all'indirizzo odv231@mantinisrl.com, che per iscritto, con lettera riservata indirizzata presso la sede della Società.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

VIII. 6. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico.-

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza, il quale è tenuto, tra il resto, a:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione di reati previsti nel Decreto;

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- a seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e /o aggiornamento;
- a collaborare nella predisposizione ed attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi Aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

IX. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI MANTINI S.R.L.

IX. 1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.-

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

MANTINI S.r.l. ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamenti vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione 'apicale' – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente –, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di MANTINI S.r.l.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Linee Guida di CONFINDUSTRIA, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

IX. 2. La struttura del sistema disciplinare.-

Verrà di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare di MANTINI S.r.l. Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante di esso.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, MANTINI S.r.l. si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere pubblicato sulla rete *intranet* aziendale, è affisso in bacheca aziendale ex L. 300/70 in luogo accessibile a tutti, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute.

Il Sistema Disciplinare di MANTINI S.r.l. si articola in quattro sezioni.

Nella prima sezione, sono indicati i soggetti possibili destinatari delle sanzioni ivi previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

- Amministratori e Sindaci;
- Dirigenti;
- Quadri, Impiegati e Operai;
- gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello (es. società di revisione, fornitori, consulenti, agenti, *partner* commerciali, etc.).

Nella seconda sezione, sono indicate le condotte potenzialmente rilevanti, suddivise in quattro differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. violazione dei principi generali del Codice Etico e mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate come 'strumentali', ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi;

2. violazione di disposizioni e norme di comportamento previste dal Codice Etico e mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi, se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, ovvero delle violazioni di cui al punto 1, se recidivanti;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali, atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano effettuato segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della società, tra cui le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con colpa grave dal segnalante;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della società, tra cui le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, che abbiano comportato pregiudizi gravi al segnalante, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con dolo dal segnalante, ovvero di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione. Per ritorsione si intende, per esempio:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nella terza sezione, sono indicate, con riferimento a ciascuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

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

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

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

- la gravità della condotta;

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

Nella quarta sezione, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare indicando per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà ai soggetti interessati di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

X. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MANTINI S.R.L.

Condizione per esonerare la Società dalla responsabilità prevista nel Decreto è l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

L'Amministratore Unico di MANTINI S.r.l. ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l.", che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'Organismo di Vigilanza;
- le modalità di nomina e di durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'Organismo di Vigilanza;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'Organismo di Vigilanza e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;

- le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza;
- i flussi informativi: a) dall'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi e delle risorse aziendali; b) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni dei profili indicati.

X. 1. La composizione dell'Organismo ed i suoi requisiti.-

L'Amministratore Unico di MANTINI S.r.l. ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.

L'Organismo di Vigilanza è un organo a composizione monocratica, costituito da un professionista esterno, scelto fra soggetti particolarmente qualificati in ragione delle specifiche competenze maturate in materia di applicazione della normativa sulla responsabilità degli Enti disciplinata dal D.Lgs. 231/01, con specifiche capacità consulenziali e con esperienze in materia di procedimenti giudiziari nell'ambito del diritto penale societario ovvero di amministrazione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare all'Amministratore Unico secondo le tipologie di *reporting* disciplinate espressamente nello Statuto, cui si rimanda.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, l'Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l. si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'Organismo di Vigilanza è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o all'attività dell'Ente, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro che all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta la facoltà di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di *budget*, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali, che di consulenti esterni;

- continuità d'azione: per garantire un efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'Organismo di Vigilanza è provvista di un adeguato *budget* e di adeguate risorse. La continuità d'azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

X. 2. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.-

In conformità al disposto di cui all'art. 6 co. 1° del Decreto, all'Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

In via generale, spettano pertanto all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti di:

1) verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:

- la verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- il monitoraggio dell'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow up*. In particolare, l'attività di ricognizione delle attività aziendali è volta al principale scopo di individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate nel Modello;
- l'attivazione delle strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;

2) aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali e di consulenti, proponendo all'Amministratore Unico l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi

e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) informazione e formazione sul Modello, ovvero avvalendosi delle competenti funzioni aziendali:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività proceduralizzate nel Modello;

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

- monitorare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di *reporting* afferenti al rispetto ed alla concreta attuazione del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse alla concreta attuazione del Modello;
- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali (ivi compresa la Pubblica Autorità).

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

L'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà di:

- effettuare anche a sorpresa tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare in suo favore dall'Amministratore Unico.

X. 3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.-

A completamento di quanto previsto nel documento denominato 'Statuto dell'Organismo di Vigilanza di MANTINI S.r.l.', approvato dall'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza nominato può eventualmente predisporre un proprio regolamento interno volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'Organismo di Vigilanza (ad es. modalità di verbalizzazione delle riunioni etc.).

X. 4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.-

X. 4. a) FLUSSO INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'art. 6, co. 2° lett. d), del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, per ciascuna area a rischio di reato e per ciascuna area strumentale la Società ha provveduto a individuare dei *Key Officer*, cui spetta il compito di trasmettere all'Organismo di Vigilanza report standardizzati, unitamente alla documentazione aziendale rilevante in caso di evento da segnalare all'Organismo di Vigilanza. Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti nei *report* ed infine la loro trasmissione all'Organismo di Vigilanza;

L'obbligo di informazione grava sugli Amministratori (l'Amministratore Unico), sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società, compresa la Società di Revisione (il Revisore). L'obbligo di informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico, ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

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

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
 - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

- eventuali scostamenti significativi del *budget* o anomalie di spesa, emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di gestione;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative all'attività della Società che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo di Vigilanza dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i *report* preparati nell'ambito della loro attività dai *Key Officers*;
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le operazioni societarie straordinarie;
 - le eventuali comunicazioni del Revisore riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni da trasmettersi tempestivamente a cura del Socio che sottoscrive la comunicazione;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
 - i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e di cui ha ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza utilizza tutte le cautele possibili per evitare che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere. Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dell'OdV.

La Società, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, ha istituito più "canali informativi dedicati", idonei a garantire la riservatezza del segnalante. In particolare, oltre alla possibilità di indirizzare all'OdV lettera riservata presso la sede della Società, sono stati predisposti l'indirizzo di posta elettronica **odv231@mantinisrl.com** per comunicazioni o richieste di chiarimenti e la piattaforma online (di seguito la "**Piattaforma Whistleblowing**"), disponibile sul sito istituzionale **www.mantinisrl.com**, per le segnalazioni circostanziate di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della società, tra cui le condotte illecite ai sensi del d. lgs. 231/01 o di violazioni del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'indirizzo di posta elettronica **odv231@mantinisrl.com** può essere utilizzato anche per la trasmissione delle informazioni di cui ai precedenti alinea a) e b).

Ogni informazione, segnalazione o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un data base informatico o cartaceo per un periodo minimo di dieci anni. L'accesso all'archivio è consentito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

X. 4. b) REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE.

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza inoltra annualmente all'Amministratore Unico una relazione sull'attività svolta nel periodo e sull'esito della stessa, sulle eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello, sui necessari interventi e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e sul loro stato di realizzazione, sulle attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e di risorse.

L'attività di *reporting* ha comunque ad oggetto:

- l'attività in generale svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi necessari o semplicemente migliorativi da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative e/o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza.

Il Revisore comunica con immediatezza all'Organismo di Vigilanza le eventuali irregolarità riscontrate nel corso della propria attività in relazione alle materie di interesse dell'Organismo di Vigilanza; così pure, l'Organismo di Vigilanza informa il Revisore su eventuali irregolarità contabili di cui sia venuto a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e comunque con periodicità almeno trimestrale.

L'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale e il Revisore possono in qualunque momento chiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza.

Esso deve coordinarsi inoltre con le strutture tecniche competenti presenti nella Società per i diversi specifici profili avvalendosi delle stesse per il necessario supporto operativo.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'organismo (es. modalità di nomina, durata in carica, voto e delibere) sono disciplinati dallo Statuto approvato dall'Amministratore Unico di MANTINI S.r.l. con determina del 28/01/2026.

XI. WHISTLEBLOWING.

Con la legge 30 novembre 2017 n. 179 è stata estesa al settore privato la tutela – già prevista per i dipendenti pubblici – del fenomeno noto come *whistleblowing*, cioè della condotta del dipendente che segnali reati o irregolarità dei quali venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (*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*) ha ulteriormente modificato la normativa (con decorrenza, per la Società, dal 15 luglio 2023).

Le norme prevedono, in primo luogo, l'introduzione di misure di protezione del segnalante attraverso l'inserimento di specifici obblighi a carico delle società anche nei modelli organizzativi. Il comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone, in particolare, che nel modello siano previsti *“i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”* (i.e.: *“idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*).

L'attivazione di uno o più canali di segnalazione è volta a consentire la trasmissione delle “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di “violazioni del modello di organizzazione dell'ente”, fondate su *“elementi di fatto precisi e concordanti”*, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e presentate a tutela dell'integrità dell'ente. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; deve inoltre essere previsto “almeno un canale” alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche.

Le segnalazioni, oltre che in forma scritta, possono essere effettuate anche con modalità informatiche, o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede, inoltre, che le segnalazioni possano avere ad oggetto anche:

- gli illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni possono essere fatte, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* del D. Lgs. 231/2001, dal personale dipendente della Società, nonché, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, da lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, tutte che prestino la propria attività presso la Società.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della società, tra cui le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o di violazioni del Modello, possono essere fatte anche all'Autorità Nazionale Anticorruzione (c.d. segnalazioni esterne) utilizzando l'apposito servizio ("Whistleblowing") reso da ANAC disponibile sul proprio sito web istituzionale.

La segnalazione esterna può essere effettuata se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, le norme prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che abbiano disposto o posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei riguardi del segnalante e di chi violi le misure di tutela nei suoi confronti, nonché, specularmente, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La persona segnalante può comunicare le ritorsioni che ritiene di avere subito all'Autorità Nazionale Anticorruzione, che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, può, infatti, avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

MANTINI S.r.l., da sempre sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che la Società non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, la Società consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste da una specifica procedura (di seguito, la "Procedura") adottata dall'Amministratore Unico con determina del 14/12/2023 con la quale ha, altresì, deliberato la nomina del Gestore dei canali di segnalazione interna, individuato nella persona di Adelaide Mammarella.

La Procedura è consultabile sul sito web della Società www.mantinisrl.com nell'apposita **Piattaforma Whistleblowing** e disciplina in dettaglio le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, nonché le sanzioni applicabili in caso di violazioni della Procedura stessa.

Le segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/01 o le violazioni del Modello, possono essere effettuate mediante la **Piattaforma Whistleblowing** disponibile sul sito istituzionale www.mantinisrl.com.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari.

Maggiori informazioni sono fornite nella Procedura, consultabile sul sito web della Società e come sopra indicato.

XII. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI. **L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.-**

XII. 1. L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è reso disponibile formalmente dall'OdV agli organi sociali, a tutti i soggetti apicali ed ai dipendenti della Società mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale e sul sito web di Gruppo.

Copia del Modello è resa disponibile anche ai Terzi Destinatari tenuti al rispetto dello stesso, anche mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico, nonché dei Protocolli connessi al Modello, da parte di Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, può essere previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (es. diffida al rispetto del Modello, risoluzione del contratto).

L'Organismo di Vigilanza disciplina, pianifica ed implementa tutte le ulteriori attività e modalità di comunicazione interna ed esterna che dovesse ritenere necessarie od opportune.

XII. 2. La formazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza ha il compito – avvalendosi delle strutture aziendali competenti – di promuovere la periodica formazione ovvero di promuovere, monitorare ed implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare il rispetto dei valori etici all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (es. corsi, seminari, questionari, etc.) le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'Organismo di Vigilanza.

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

La Parte Speciale 2 del Modello è stata organizzata per Funzione Aziendale proprio per consentire a ciascun dirigente/dipendente della Società la più facile comprensione delle

aree a rischio di reato di propria competenza e delle attività sensibili e/o strumentali che lo vedono coinvolto.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

E', comunque, prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dei nominativi dei presenti.

XII. 3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello.-

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

L'Amministratore Unico è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale nonché agli altri soggetti apicali ed ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni via mail o pubblicate sulla rete intranet e internet e, se necessario, a prudente avviso dell'Organismo di Vigilanza, attraverso la predisposizione di riunioni e incontri informativi-formativi sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.