



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 231/2001**

<b>VERSIONE</b>	<b>APPROVATA DA</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>
0	Vice President su delega del Branch President	1° agosto 2019
1	Vice President su delega del Branch President	18 dicembre 2020
2	Branch President	3 ottobre 2023

## INDICE

PREMESSA .....	4
1. QUADRO NORMATIVO .....	5
1.1. INTRODUZIONE .....	5
1.2. APPARATO SANZIONATORIO .....	13
1.3. TENTATIVO .....	15
1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	15
1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	16
1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA .....	18
2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MEU-IT .....	20
2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MEU-IT .....	21
2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO .....	21
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE E AGGIORNAMENTO .....	24
3.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEU-IT .....	24
3.2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO .....	25
3.3. APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO .....	26
3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO .....	27
4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO .....	28
4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO .....	28
4.2. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E PROCEDURE ADOTTATE DA MEU-IT .....	30
4.3. LINEE GUIDA COMPORTAMENTALI .....	31
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	32
5.1. PREMESSA E COMPOSIZIONE .....	32
5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI .....	33
5.1.2. LA QUALIFICAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI FINI PRIVACY .....	35
5.2. NOMINA .....	36
5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA .....	36
5.4. FUNZIONI E POTERI .....	37
5.5. REGOLE DI CONDOTTA .....	39
5.5.1. OPERATIVITÀ .....	40
5.5.2. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING) .....	40
5.5.3. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	42
5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI .....	44
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	46
6.1. PREMESSA .....	46
6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI .....	48

6.1.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	51
6.1.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEL BRANCH PRESIDENT .....	52
6.1.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI .....	52
7.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE.....	53
8.	PARTE SPECIALE .....	55
8.1	PREMESSA .....	55
8.2	I PROCESSI SENSIBILI.....	56
8.3	IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	56
8.4	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO .....	57
8.5	PRINCIPI DI CONTROLLO .....	60
9.	I PROCESSI SENSIBILI .....	63
1.	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI (PAGAMENTI E INCASSI - CREDITI).....	63
2.	GESTIONE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI.....	72
3.	GESTIONE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI DI BENI DA COMMERCIALIZZARE .....	77
4.	GESTIONE DEI RAPPORTI CON AGENTI E RIVENDITORI .....	85
5.	GESTIONE DELLE VENDITE .....	89
6.	GESTIONE DELLA VENDITA ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA.....	100
7.	GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA .....	111
8.	GESTIONE DEI RIFIUTI E DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE.....	122
9.	GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE AZIENDALE E DELLE ATTIVITÀ DI MARKETING .....	128
10.	CONTABILITÀ E ADEMPIMENTI FISCALI.....	135
11.	GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO .....	140
12.	GESTIONE DI EVENTUALI CONTENZIOSI GIUDIZIALI O STRAGIUDIZIALI O PROCEDIMENTI ARBITRALI.....	143
13.	GESTIONE DELLE ISPEZIONI/VERIFICHE/ACCERTAMENTI .....	147
14.	GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI LOGISTICA, IMPORTAZIONE ED ESPORTAZIONE .....	150
15.	SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (COMPRESSE LE CATEGORIE PROTETTE) .....	166
16.	GESTIONE ICT .....	172

## PREMESSA

Mitsubishi Electric Europe B.V. - Filiale Italiana (di seguito anche la “Branch” o “MEU-IT”) ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche “Modello”) che è previsto, pur se in modo facoltativo, dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il Modello di Organizzazione e Gestione è approvato nella sua versione iniziale e nei successivi aggiornamenti dal Branch President della MEU-IT.

L’adozione del Modello rappresenta un valido veicolo di sensibilizzazione per tutti coloro che agiscono in nome e per conto o comunque nell’interesse della Branch affinché, conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di integrità.

Nella predisposizione del presente Modello, la Branch si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria nella versione approvata il 21 luglio 2014, successivamente aggiornata a giugno 2021, e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia<sup>1</sup>. In tali Linee Guida, Confindustria ha fornito, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del Modello.

La redazione del Modello è stata condotta sulla base delle principali normative che indicano principi guida e *standard* di controllo per il migliore sistema di organizzazione interno e in ossequio ai precedenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

---

<sup>1</sup> Tale ultima norma dispone che: “I modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

## 1. QUADRO NORMATIVO

### 1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come Società, associazioni, consorzi, branch ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l’elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato,

frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**)<sup>2</sup>;

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**)<sup>3</sup>;

---

<sup>2</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-*quater* rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con la previsione di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale. Con la L. 9 gennaio 2019 n. 3, è stato introdotto nel catalogo dei reati presupposto il delitto di cui all'art. 346 *bis* c.p. rubricato "Traffico di influenze illecite". La stessa legge ha inoltre previsto l'inasprimento delle sanzioni interdittive che possono essere irrogate all'ente e ha introdotto alcuni benefici per l'ente in termini di riduzione della durata delle sanzioni interdittive nel caso in cui lo stesso, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o delle altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Da ultimo, il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti anche le fattispecie di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo agricolo europeo (art. 2, L. 23 dicembre 1986, n. 898), peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso di ufficio (art. 323 c.p.).

<sup>3</sup> L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), modificato dal D.Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016 e dal D.Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), articoli modificati dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**)<sup>4</sup>;
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001**)<sup>5</sup>;
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**)<sup>6</sup>;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012, con la L. 69/2015, con il D. Lgs. 38/2017, del 15 marzo 2017 e da ultimo con la L. n. 3 del 9 gennaio 2019)<sup>7</sup>;

---

<sup>4</sup> L'art. 24-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato da ultimo dalla L. 17 aprile 2014 n. 62. Con il D.Lgs. n. 21 del 1 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 22 bis della L. 91/1999, che rappresenta una delle condotte illecite contemplate all'art. 416 c.p. ed è stata inserita la relativa fattispecie di reato all'interno del nuovo articolo 601 bis c.p.

<sup>5</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), modificato dal D. Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016, alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) n. 1) della legge 23 luglio 2009.

<sup>6</sup> L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

<sup>7</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e da ultimo modificato dall'art. 12 della L. 69/2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e, se il fatto è di lieve entità, art. 2621 bis c.c.), di false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015 (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001)<sup>8</sup>;

---

ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e modificato da ultimo con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 che ha abrogato il comma della norma che prevedeva che il reato fosse procedibile a querela di parte.

In particolare, con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle Società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano Società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della Società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità. Circa l'eliminazione nella nuova formulazione della norma dell'inciso "ancorché oggetto di valutazione", le Sezioni Unite della Corte di Cassazione chiamate a decidere «Se ai fini della configurabilità del delitto di false comunicazioni sociali, abbia tuttora rilevanza il falso "valutativo" pur dopo la riforma di cui alla legge n. 69 del 2015», hanno adottato la seguente soluzione: «Affermativa. Sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo alla esposizione o alla omissione di fatti oggetto di "valutazione" se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni» (Cfr. Cassazione Penale, Sezioni Unite, ud. 31 marzo 2016). Il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) eliminando la necessità, per la realizzazione del reato, della sussistenza del requisito del documento e inserendo ulteriori figure aziendali tra i soggetti attivi; è stato altresì introdotto l'articolo 2635 bis c.c. rubricato "istigazione alla corruzione tra privati". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi viene condannato per la commissione, tra altri, dei reati di cui agli artt. 2635 e 2635 bis c.c. Tali fattispecie di reato sono state modificate da ultimo con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 che ha abrogato il comma delle rispettive norme che prevedeva che i reati fossero procedibile a querela di parte.

<sup>8</sup> L'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); "Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo" (art. 270 *quater*.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678 bis c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679 bis c.p.); reati, diversi da quelli indicati nel Codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>9</sup>;
- delitti di *market abuse* (abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>10</sup>;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")<sup>11</sup>;
- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>12</sup>;

---

La Legge n. 153 del 28 luglio 2016 ha introdotto nel Codice penale le nuove fattispecie di Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies.1.*), Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies.2.*) e Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter*). Tali reati sono richiamati all'art. 25 *quater* D.Lgs. 231/2001.

<sup>9</sup> L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.). L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 – *quinquies*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 – *undecies* c.p.). La Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha modificato l'articolo in questione, introducendo il richiamo al delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603 *bis* c.p.

L'art. 25-*quater.1* è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.)

<sup>10</sup> L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998), modificati con il D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107 e successivamente con la L. 23 dicembre 2021, n. 238.

<sup>11</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel d.lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) 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 di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 d.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

<sup>12</sup> L'art. 25-*septies* d.lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>13</sup>;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (quali, ad esempio, l'indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti e la frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, richiamati dall'**art. 25 octies.1 del D.Lgs. 231/2001**)<sup>14</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>15</sup>;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>16</sup>;
- reati ambientali (**art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>17</sup>;

<sup>13</sup> L'art. 25-octies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-terc.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014. Il d.lgs. 195/2021, in attuazione della Direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale, ha modificato il Codice penale e, in particolare, le fattispecie sopra richiamate, prevedendo l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto, che ora comprende anche i delitti non colposi e le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi, nonché una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione. Il d.lgs. 231/2001 non è stato formalmente modificato, ma di fatto ha recepito le nuove fattispecie all'art. 25-octies.

<sup>14</sup> L'art. 25-octies.1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 con il d.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/713 sulla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. Il nuovo art. 25-octies prevede: per la commissione del delitto di cui all'art. 493-ter c.p., la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote; per la commissione dei delitti di cui agli artt. 493-quater e 640-ter co. 2 c.p., la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Il d.lgs. 184/2021 ha, inoltre, apportato modifiche al Codice penale. In particolare, è stata modificata la fattispecie di reato di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.) per estenderne il campo di applicazione a tutti gli strumenti di pagamento diversi dai contanti; è stato introdotto il delitto di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); è stato modificato il reato di frode informatica (art. 640-ter c.p.) per introdurre un'aggravante in caso di alterazione del sistema informatico per ottenere un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta.

<sup>15</sup> L'art. 25-nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

<sup>16</sup> L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del Codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

<sup>17</sup> L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 d.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art.256 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>18</sup>;
- razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>19</sup>;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quaterdecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>20</sup>;
- reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>21</sup>;

gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 d.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 d.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 bis d.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 d.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015 sugli "Ecoreati", entrata in vigore il 29 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del Codice penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-ter "Disastro ambientale"; 3) art. 452-quater "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-quater "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-septies "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 260 del D.Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006 ed è stata inserita la medesima fattispecie di reato all'interno del nuovo art. 452 quater-decies c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

<sup>18</sup> L'art. 25 duodecies è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto del delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Con la Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, entrata in vigore il 19 novembre 2017, sono stati aggiunti all'art. 25 duodecies i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, che estendono la responsabilità dell'ente ai seguenti reati di cui al T.U. sull'immigrazione: art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, "procurato ingresso illecito di clandestini", e art. 12, comma 5, "favoreggiamento dell'immigrazione clandestina".

<sup>19</sup> L'art. 25 terdecies è stato inserito dall'art. 5 della Legge n. 167 del 20 novembre 2017, entrata in vigore il 12 dicembre 2017, che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 3, comma 3-bis della Legge n. 654 del 13 ottobre 1975. Si tratta del reato di incitamento, propaganda e istigazione alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 3 della Legge n. 654/1975 e la medesima fattispecie di reato "razzismo e xenofobia" è stata inserita all'interno del nuovo articolo 604 bis c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

<sup>20</sup> L'art. 25 quaterdecies è stato inserito dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, a decorrere dal 17 maggio 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima Legge n. 39/2019.

<sup>21</sup> L'art. 25 quinquiesdecies è stato inserito dall'art. 39 co. 2 D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, entrata in vigore il 25 dicembre 2019. La L. n. 157/2019 ha introdotto tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 i reati previsti dagli articoli 2, 3, 8, 10 e 11 del D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74. Si tratta dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Da ultimo, il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in vigore a partire dal 30 luglio 2020, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), relativa "alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha ampliato il catalogo dei reati tributari presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,

- contrabbando (**art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>22</sup>;
- delitti contro il patrimonio culturale (quali, ad esempio, il furto, l'appropriazione indebita e la ricettazione di beni culturali, richiamati dall'**art. 25 septiesdecies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>23</sup>;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25 duodevicies del D.Lgs. 231/2001**)<sup>24</sup>;
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

includendovi anche i delitti di dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000); omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000); indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2000), 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 ha inoltre introdotto una deroga alla non punibilità del tentativo, qualora i reati di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000) e dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) siano compiuti anche nel territorio di un altro Stato facente parte dell'Unione, al fine di evadere l'IVA per un valore complessivo non inferiore a 10 milioni di euro (art. 6 co. 1-bis D.Lgs. 74/2000).

Il co. 2 dell'art. 25-*quinquiesdecies* prevede una specifica circostanza aggravante, stabilendo che "se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo".

In generale, le sanzioni pecuniarie applicabili per i citati reati tributari si attestano nel massimo di 400 o 500 quote e sono applicabili le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

<sup>22</sup> L'articolo è stato inserito dall'art. 5 co. 1 lett. d) D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in vigore dal 30 luglio 2020, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), relativa "alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale". L'articolo prevede l'applicazione all'Ente della sanzione pecuniaria fino a 200 quote, nonché delle sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi, in relazione alla commissione dei reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale). Tra le fattispecie che vengono in rilievo si segnalano: il contrabbando di tabacchi lavorati esteri e l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando; il contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali; il contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine; il contrabbando nel movimento marittimo delle merci; il contrabbando nel movimento delle merci per via aerea; il contrabbando nelle zone extra-doganali; il contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali; il contrabbando nei depositi doganali; il contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione ed il contrabbando nell'importazione o esportazione temporanea.

Laddove i diritti di confine dovuti superino centomila euro, è prevista l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

<sup>23</sup> L'art. 25-*septiesdecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 con la L. 9 marzo 2022, n. 22, recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale". Il nuovo articolo prevede sanzioni pecuniarie e interdittive per i delitti 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 o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.) e contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

<sup>24</sup> L'art. 25-*duodevicies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 con la L. 9 marzo 2022, n. 22, recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale". La novella allarga la responsabilità della persona giuridica 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.). Per questi delitti è prevista la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività da applicare quando l'ente venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di commettere tali delitti.

In estrema sintesi, il Decreto prevede che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

## 1.2. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001** prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni<sup>25</sup> (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

---

<sup>25</sup> Per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 9 del 3 gennaio 2019, la durata delle sanzioni interdittive è stata sensibilmente aumentata in relazione alla commissione dei reati presupposto previsti dagli art. 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis, quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 c.p.

La sanzione pecuniaria viene determinata attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

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

- a) l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>26</sup>. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell’attività dell’ente (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un

---

<sup>26</sup> Si veda, a tale proposito, l’art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: “1. Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall’esercizio dell’attività. 2. Il giudice può applicare all’ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l’ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività e non si applicano le disposizioni previste dall’articolo 17”.

commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001<sup>27</sup>.

### 1.3. TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### 1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero<sup>28</sup>, alle condizioni richiamate dallo stesso art. 4.

---

<sup>27</sup> "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

<sup>28</sup> L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

## 1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente.

Infatti, secondo quanto previsto dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio ovvero, in MEU-IT, il Branch President (o suo delegato) – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo altresì necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6, comma 2, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Branch deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, la Branch risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Branch stessa è tenuta (art. 7, comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Branch, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 1).

L’art. 7, comma 4, definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. una verifica periodica e l’eventuale modifica degli stessi quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello);
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’art. 30 del D.Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione si presume efficace se attua un sistema interno per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

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

#### **1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA**

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello possa essere redatto in conformità a codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In questa direzione, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le Linee Guida Confindustria, nella loro versione aggiornata.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a specifici punti delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del Modello adottato dell'ente. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

## 2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MEU-IT

Mitsubishi Electric è stata costituita nel 1921, è presente in 34 Paesi del Mondo ed è riconosciuta quale *leader* mondiale nella produzione, nel *marketing* e nella commercializzazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.

I prodotti e i componenti Mitsubishi Electric trovano applicazione in molteplici campi: informatica e telecomunicazioni, ricerca spaziale e comunicazioni satellitari, elettronica di consumo, tecnologia per applicazioni industriali, energia, trasporti e costruzioni.

Nell'area EMEA è presente dal 1969, con insediamenti in 20 Paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Olanda, Irlanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Russia, Slovacchia, Spagna, Sud Africa, Svezia, Regno Unito, Turchia, Ungheria e UAE - Emirati Arabi Uniti -) e, in particolare in Italia dal 1985. Mitsubishi Electric opera in Italia attraverso una Branch, dotata di autonomia organizzativa e finanziaria, che commercializza i prodotti realizzati in siti produttivi esteri del gruppo.

MEU-IT, più in particolare, opera con cinque divisioni commerciali:

- Living Environmental Systems: vendita e assistenza tecnica di climatizzatori per ambienti residenziali, commerciali e industriali. Assistenza impianti fotovoltaici.
- Automotive: vendita e assistenza tecnica di componentistica *automotive*.
- Factory Automation: vendita e assistenza tecnica di apparecchi e sistemi per l'automazione industriale.
- Semiconductors: vendita e assistenza tecnica di componentistica elettronica.
- Visual Information Systems: assistenza tecnica prodotti quali videoproiettori, stampanti, *public display*, componenti per la sicurezza.

La sede principale - attualmente sita in Vimercate (MB) - comprende:

- gli uffici direzionali;
- l'ufficio distaccato presso il magazzino gestito dal fornitore GIDD, in Agrate Brianza (MB).

La Branch ha ulteriori uffici dislocati sul territorio nazionale. In particolare:

- n. 1 unità locale in Padova (PD);
- n. 1 unità locale in Valle Salimbene (PV);
- n. 1 unità locale in Roma (RM);
- n. 1 unità locale in Torino (TO);
- n. 1 unità locale in Rosà (VI).

## **2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MEU-IT**

Con il termine “sistema organizzativo” si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale - o alle funzioni delle Branch che svolgono attività sulla scorta dei contratti di *service* e di fornitura stipulati - di ruoli e responsabilità.

Come suggerito dalle stesse Linee Guida, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni. MEU-IT ha adottato, formalizzato e mantiene aggiornato un sistema organizzativo che descrive ruoli e responsabilità delle diverse funzioni.

L’organo societario che assume un ruolo di primaria importanza nell’organizzazione delle attività di MEU-IT è il Branch President, affiancato dai responsabili delle singole divisioni.

## **2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO**

### ***Il sistema dei poteri***

La Branch ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato: sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di spesa. I limiti di tale potere di spesa sono individuati in maniera coerente rispetto alla posizione che tali soggetti ricoprono all’interno della struttura organizzativa. Tutto questo

al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili.

### ***Principi generali del sistema gestionale interno***

MEU-IT, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione in cui:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione;
- tutti i processi sono ispirati alla regola del *"Double approval"*, in base alla quale è sempre richiesta almeno una doppia approvazione, con diversi livelli approvativi in base al valore/rilevanza dell'operazione. Tale principio è incluso nella *Procedura interna delle Firme Autorizzate e Principi Generali di Controllo Interno*.
- il sistema di controllo interno si basa sui principi della J-Sox, con una puntuale descrizione alla gestione dei flussi finanziari nelle relative *Narrative J-SOX*.
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, i protocolli interni, le leggi ed i regolamenti vigenti.

La Branch ha, inoltre, definito un Sistema di Gestione Integrato ed ha adottato il Manuale del Sistema di Gestione Integrato, al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di *compliance*.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

### ***Attività di controllo***

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento.

### **3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE E AGGIORNAMENTO**

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001 che, unitamente alle Linee Guida di Comportamento e alla procedura anticorruzione, rappresenta uno strumento per corroborare il sistema di controllo interno volto ad evitare la commissione dei reati contemplati dal Decreto è, altresì, un atto di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, clienti, fornitori, *etc.*) e della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente rifiutata e condannata da parte della Branch tale da essere sempre considerata contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Branch di impedire la commissione di reati o condotte illecite.

#### **3.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEU-IT**

Come sopra anticipato, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Branch ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa ed operativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Branch e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo sulle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Branch President o da un suo delegato (di seguito anche “Organo Dirigente”), comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- informazione circa l’adozione del Modello diretta al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Branch, nonché formazione sui principi del D.Lgs. 231/2001 dei dipendenti;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

L’Organo Dirigente con propria decisione ha istituito l’Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il presente Modello si compone di:

- una parte generale, che contiene, oltre ad una esposizione della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- una parte speciale, che contiene, una descrizione dei processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

### **3.2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO**

I Destinatari del presente Modello sono individuati nei componenti degli organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione e controllo della Branch, nonché in tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Branch e/o sono muniti di poteri di

rappresentanza esterna della Branch e in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (i c.d. “Destinatari”).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Branch, operano su mandato, per conto o in favore della stessa o sono comunque legati alla Branch da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Branch, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

### **3.3. APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

I modelli di organizzazione e di gestione, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, devono essere atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è approvato dal Branch President (o da suo delegato) in quanto identificabile come Organo Dirigente della Branch.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del Branch President (o di un suo delegato), che opera anche su segnalazione dell’Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l’Organo Dirigente, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Branch e alle norme vigenti.

La vigilanza sull’adeguatezza e l’effettiva attuazione del Modello è garantita dall’Organismo di Vigilanza che ne cura l’aggiornamento e che riferisce periodicamente l’esito del suo operato all’Organo Dirigente.

### **3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO**

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello stesso.

Per la fase di attuazione del Modello, il Branch President (o suo delegato), supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, la Branch intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutti coloro che intrattengono rapporti di natura professionale con la Branch.

## 4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

### 4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

In questo senso, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, mediante una preliminare analisi della struttura organizzativa della Branch.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dall'Ente ha consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte attraverso l'analisi della documentazione sociale e attraverso colloqui con funzioni chiave, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

Si precisa altresì che le attività di risk assessment sono state svolte tenendo in considerazione il "*case history*", ossia quegli eventi e accadimenti che hanno interessato nel tempo la Branch.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati prima dell'adozione del Modello è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- il rischio astratto di reato, determinato considerando la frequenza e/o la rilevanza economica dell'attività;
- il livello di *compliance*, determinato considerando gli *standard* di controllo esistenti.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
	<b>Rischio astratto reato</b>		

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
	<b>Livello di compliance</b>		

La Branch adotta un sistema di controllo interno che prevede con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- principi di comportamento, applicabili a tutti i processi sensibili, in quanto pongono regole e divieti che devono essere rispettati nello svolgimento di qualsiasi attività;
- principi di controllo, applicati ai singoli processi sensibili e contenenti la descrizione mirata delle regole e dei comportamenti richiesti nello svolgimento delle rispettive attività:
  - **Segregazione delle funzioni:** nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, è applicato il principio di separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività.
  - **Esistenza di procedure/norme/circolari:** esistono disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante.

- **Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma sono: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii)* chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Branch.
- **Tracciabilità/Archiviazione:** ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

#### 4.2. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E PROCEDURE ADOTTATE DA MEU-IT

Al fine di garantire un efficace sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari, la Branch ha adottato un sistema che prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie che assicurano la separazione e l'indipendenza tra: *i)* i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, *ii)* coloro che attuano tali decisioni e *iii)* coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

In tal senso, tutte le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile e il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Le operazioni riferite alle attività indicate nella successiva parte speciale del presente documento, e comunque tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali, devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni, o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti, pubblici o privati, in misura non conforme alle prestazioni rese.

I finanziamenti ad associazioni, comitati, organizzazioni e istituzioni devono avvenire nel rispetto della legge e in piena trasparenza, restando invece in ogni caso vietati, per policy interna, i finanziamenti a partiti e singoli candidati.

Tali principi sono stati appositamente disciplinati in specifiche procedure adottate dalla Branch, che costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Tutte le procedure adottate dalla Branch sono sottoposte a controllo periodico da parte degli organi/funzioni di controllo della stessa.

#### **4.3. LINEE GUIDA COMPORTAMENTALI**

Mitsubishi Electric conforma il proprio comportamento ai più elevati standard etici e comportamentali e in tale ottica emette Linee guida comportamentali oltre che procedure volte a combattere la corruzione e a garantire alti livelli di *compliance* normativa.

MEU-IT recepisce e fa proprie tutte queste Linee guida e procedure che costituiscono automaticamente parte integrante del presente Modello.

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1. PREMESSA E COMPOSIZIONE

Come sopra anticipato - in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, dunque, presupposti indispensabili per il pieno funzionamento del Modello e, dunque, per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, solo "OdV") individuati dalla legge e in parte meglio specificati dalle Linee guida Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia e Indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo che riporti direttamente all'Organo Dirigente, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili ed i suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali ed operativi all'interno dell'Ente;
- **Professionalità:** i componenti dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace,

effettiva e costante attuazione del Modello adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Invece, le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o pluri-soggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, MEU-IT identifica il proprio Organismo di Vigilanza in un organo collegiale composto da tre componenti di cui due esterni alla Branch. Il Presidente dell'Organismo viene scelto tra uno dei due componenti esterni.

La composizione dell'Organismo è definita:

- in modo da assicurare, nel suo complesso, i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti;
- in virtù delle competenze specialistiche e delle caratteristiche personali, quali etica professionale, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

#### **5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI**

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, e rispettabilità.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali incorrano in una delle seguenti situazioni:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado, con il Branch President e i responsabili delle singole divisioni, nonché con i componenti del Consiglio di Amministrazione di Mitsubishi Electric Europe B.V., revisori incaricati dalla Società di Revisione;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Mitsubishi Electric Europe B.V. e/o con la Branch, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su Mitsubishi Electric Europe B.V.;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;
- presenza di cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cod. civ.

### 5.1.2. LA QUALIFICAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI FINI PRIVACY

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini *Privacy* dell'Organismo di Vigilanza (cfr. doc. web. 9347842).

In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "parte dell'ente" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non, dunque, un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003, novellato dal D.Lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: "Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta".

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-*quaterdecies* D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa *Privacy* e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. *Whistleblowing*).

Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

## **5.2. NOMINA**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Dirigente, sulla base dei *curricula* dei possibili professionisti e il componente nominato deve accettare formalmente l'incarico attraverso una dichiarazione scritta attestante l'assenza delle cause di incompatibilità e ineleggibilità sopra descritte.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Dirigente assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa adempiere alle attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica, attività di valutazione dei rischi, richiesta di eventuali consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è diritto dell'OdV richiedere altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dall'Ente.

Il *budget* consente all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza, nonché con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

## **5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA**

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente resta in carica per la durata di tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede

di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, in sede di nomina e per tutta la durata del mandato, dall'Organo Dirigente.

Se - nel corso della carica - un componente dell'OdV si dimette dal suo incarico o se, in ogni caso, decade dalla carica, l'Organo Dirigente provvede tempestivamente alla sostituzione. L'Organismo di Vigilanza, in attesa della sostituzione del componente decaduto, continua ad operare con i componenti ancora in carica.

Il venir meno - in data successiva alla nomina - di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicata all'Organo Dirigente da parte dell'interessato.

Costituiscono motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- colposo e/o doloso inadempimento dei compiti dell'OdV e/o l'adempimento con colpevole ritardo degli stessi, come specificati nel successivo paragrafo 5.4;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo), l'omessa redazione della relazione informativa semestrale di cui al successivo paragrafo 5.7;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

#### **5.4. FUNZIONI E POTERI**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Ente. In ogni caso, il Branch President (o il suo

delegato) è chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV vigila:

- sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i Destinatari, come definiti al paragrafo 3.2;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello dell'Ente di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a innovazioni normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti aziendali, riservati e non, ad informazioni o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili, nel rispetto della normativa vigente.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- attivare un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i destinatari; tale piano deve essere comunicato annualmente all'Organo Dirigente;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, dandone informazione all'Organo Dirigente;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;

- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla Branch;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

## 5.5. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nel rispetto della lettera e dello spirito del Modello e del D.Lgs. 231/2001;
- obiettività: i componenti dell'OdV non devono partecipare attivamente ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare all'Organo Dirigente i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le

informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge. Tutti i dati sensibili di cui sia titolare l'Ente devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali e di *Privacy*.

#### **5.5.1. OPERATIVITÀ**

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività di competenza.

L'attività dell'OdV sarà condotta anche attraverso apposite riunioni che potranno essere tenute presso la sede di MEU-IT o altrove, anche tramite mezzi di comunicazione a distanza, nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

L'OdV può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture di MEU-IT.

Nel rispetto della normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni funzione della Branch senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato opportuno allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel regolamento adottato dall'OdV stesso. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

#### **5.5.2. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)**

La Legge 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società, dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano

venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *Whistleblowing*), inserendo all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 il comma 2 *bis* che ha disposto che il Modello Organizzativo preveda:

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in 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 (c.d. Decreto *Whistleblowing*), MEU-IT ha revisionato la propria procedura per la segnalazione di "illeciti" e "irregolarità".

Con il termine "illeciti" si intende la commissione – o possibile commissione – di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Tali reati sono elencati nel medesimo D.Lgs. 231/01.

Con il termine "irregolarità" si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MEU-IT.

Sono considerate "irregolarità" anche le violazioni gravi delle Linee Guida, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla Branch.

Le segnalazioni potranno essere inviate attraverso il portale dedicato e adeguatamente reso noto dall'Azienda ai destinatari, ove sono altresì reperibili le istruzioni per l'invio.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e l'Organismo di Vigilanza non sarà tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni, anonime e non, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante, o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante), posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Branch, nonché la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, sarà sanzionata secondo le modalità previste al paragrafo dedicato al sistema disciplinare.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR. Attraverso l'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, infatti, è stato disposto che: *"i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

### **5.5.3. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa dell'Ente o la variazione delle aree di attività dell'impresa;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano l'Ente o suoi dipendenti od organi societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Ente in caso di avvio di procedimento giudiziario in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o reati ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione dello stesso. In particolare:

- i) qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, inviano una comunicazione all'Organismo di Vigilanza con una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza e l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
- ii) devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;

- il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Deontologico ed Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al sistema disciplinare.

Ogni informazione, segnalazione e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dalla Branch, Titolare del Trattamento dati personali.

I flussi informativi potranno essere inviati:

- A mani o via posta ordinaria/raccomandata, con indicazione **riservata personale**, al seguente indirizzo:  
Organismo di Vigilanza di Mitsubishi Electric  
Via Energy Park n. 14  
Vimercate (MB)
- Via *e-mail* al seguente indirizzo:  
[odv@it.mee.com](mailto:odv@it.mee.com)

#### 5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, sull'attività svolta da presentare all'Organo Dirigente;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all'Organo Dirigente.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dai soggetti competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. PREMESSA

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

Le violazioni del Modello, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nelle Parti Speciali del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto delle Leggi vigenti e delle procedure aziendali vigenti.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Branch in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla stessa. Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. III, punto 4, pag. 50).

Per violazione del Modello si intende altresì la violazione degli obblighi di comunicazione cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante nella Branch qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, i dirigenti, l'amministrazione, i collaboratori di MEU-IT, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Branch, (agenti, consulenti e fornitori

in genere), nell'ambito dei rapporti stessi e in base alle apposite clausole inserite negli accordi contrattuali.

Il sistema disciplinare, delineato di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di *Whistleblowing*.

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala i fatti è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.Lgs. 231/2001, per una più adeguata aderenza della sanzione alla violazione commessa si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p. e dei principi giuslavoristici vigenti, taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari

dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi sono desunti dalle circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente deve darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Nella valutazione del livello di gravità della mancanza sono considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento ovvero il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. essersi attivati per neutralizzare le conseguenze negative della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- attività svolta;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

#### **6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Ostacolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza comunque costituisce illecito disciplinare.

In caso di dubbio in relazione alla legittimità della richiesta di informazioni o documenti operata dall'OdV, il lavoratore ha facoltà di rivolgersi al suo diretto superiore. In caso di persistenza del rifiuto, l'OdV potrà rivolgersi all'Organo Dirigente, il quale nel rispetto della normativa vigente, provvederà a convocare il lavoratore perché fornisca le informazioni e i documenti richiesti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL per i dipendenti di aziende del commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In ogni caso, ai fini disciplinari, non può essere utilizzato il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Il sistema disciplinare è, quindi, costituito dalle norme del Codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La conoscenza e la conoscibilità delle fattispecie punibili è garantita dall'attività di formazione e informazione di cui al par. 7.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di “**rimprovero verbale**” il lavoratore che violi una delle procedure/linee guida interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le regole prescritte, ometta, senza giustificato motivo, di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Branch;
2. incorre nel provvedimento di “**rimprovero scritto**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure/linee guida previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme

alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

3. incorre nel provvedimento della “**multa**”, non superiore all’importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che, eseguendo con negligenza il lavoro affidatogli, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
4. incorre nel provvedimento della “**sospensione**” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze per cui è prevista la sanzione della multa. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della Società;
5. incorre nel provvedimento del “**licenziamento**” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Branch nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sarà determinato tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della Branch di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Branch ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile della concreta attuazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è l'HR Manager, che applica le sanzioni anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Questo anche al fine di assicurare il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione dello stesso senza la preventiva comunicazione all'Organismo del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'OdV è data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione.

#### **6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Quando la violazione delle regole previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende del commercio.

Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

All'Organismo dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento sanzionatorio o di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### **6.1.3. MISURE NEI CONFRONTI DEL BRANCH PRESIDENT**

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte del Branch President, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare Mitsubishi Electric Europe B.V., mediante relazione scritta.

Sarà quindi quest'ultima a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni nel rispetto della normativa vigente, nei casi più gravi, anche proponendo la revoca dalla carica.

### **6.1.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI**

I collaboratori esterni devono rispettare le regole ed i valori etici cui la Branch si ispira nello svolgimento della propria attività e, pertanto, in caso di violazione sono passibili di sanzioni. A tal fine, la Branch inserisce, all'interno dei contratti di consulenza, appalto e servizi professionali stipulati con tali soggetti, apposite clausole di recesso e/o risoluzione in caso di violazione dei principi etici esistenti e in tutti i casi in cui non siano rispettati i doveri di lealtà, correttezza e diligenza nei rapporti instaurati.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Branch.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nei contratti stipulati dalla Branch siano inserite le clausole di cui al presente punto.

## 7. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'efficace attuazione di quanto previsto dal presente Modello, MEU-IT assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, essa, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, prevede un adeguato programma di formazione, redatto dopo ogni adozione di una nuova versione del Modello o, comunque, almeno ogni tre anni dall'ultima adozione.

L'Organismo di Vigilanza promuove e supervisiona l'attività di formazione sul D.Lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello Organizzativo.

La formazione viene erogata attraverso sessioni in aula, ovvero in modalità *e-learning*, al termine delle quali i partecipanti sono chiamati alla compilazione di un questionario per verificare la corretta comprensione dei contenuti dell'attività formativa, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che ispirano i loro comportamenti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i responsabili delle attività sensibili. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato.

Si precisa che le comunicazioni di aggiornamento della documentazione rivolte al personale hanno ad oggetto, oltre ai riferimenti al Codice Etico e al Modello Organizzativo, anche tutti gli altri strumenti, quali i poteri autorizzativi, le procedure, i flussi informativi, le linee di dipendenza gerarchica, nonché tutto quanto sia necessario a contribuire alla trasparenza nell'operare quotidiano.

Da ultimo, deve essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello.