



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

SEZIONE I: PARTE GENERALE

SEZIONE II: ORGANISMO DI VIGILANZA

SEZIONE III: SISTEMA DISCIPLINARE

ED	REV	Data	Natura della modifica
1	0	31/01/2025	Prima emissione

Verificato e approvato dall'Amministratore unico:

TECNOFON Srl

Via C. Martello, 5 - 30173 CAMPALTO (VE)
Tel. 041 5420611
C. F. e P. I. 03718870276

SOMMARIO

SOMMARIO	2
SEZIONE I.....	4
PARTE GENERALE	4
1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO.....	4
2. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	4
3. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
4. APPARATO SANZIONATORIO - GENERALITÀ	14
5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ	15
6. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI.....	17
7. FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	18
8. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO.....	19
9. ADOZIONE DEL MODELLO.....	20
10. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	20
11. FORMAZIONE DEL PERSONALE	20
SEZIONE II.....	21
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3. OBBLIGHI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4. <i>REPORTING</i> DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6. FLUSSI INFORMATIVI "DA" E "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
SEZIONE III	40
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	40
1. PRINCIPI GENERALI.....	40
2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	40

3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO.....	41
3.1 - <i>AMBITO APPLICATIVO</i>	41
3.2 - <i>LE VIOLAZIONI</i>	41
3.3 - <i>LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE</i>	41
3.4 - <i>LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO</i>	42
3.5 - <i>SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO</i>	43
3.6 - <i>MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI</i>	44
3.7 - <i>Misure applicabili ai sensi della Legge n. 179/17 E DEL D.LGS. 24/2023 (Whistleblowing)</i>	45
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	46
ELENCO REATI PRESUPPOSTO.....	47

SEZIONE I

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello viene approvato con verbale dell'Amministratore unico. Contestualmente all'approvazione del Modello viene confermato l'Organismo di Vigilanza in attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 231/01.

Il Modello di organizzazione e gestione e controllo atto alla prevenzione dei reati si compone delle seguenti parti:

- Sezione I: Parte generale descrittiva contenente le finalità, la struttura e i requisiti del D.lgs. 231/01
- Sezione II: L'istituzione e l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Sezione III: Sistema disciplinare e sanzionatorio
- Sezione IV: Codice Etico Aziendale
- Sezione V: Analisi dei rischi reati-presupposto ex D.lgs. 231/01
- Sezione VI: Parte speciale, che descrive l'insieme dei protocolli interni e la struttura documentale per il controllo dei rischi di commissione di reato.

Le Sezioni IV, V e VI non sono contenute nel presente documento ma costituiscono parte integrante del Modello.

Tecnofon s.r.l. presenta una struttura organizzativa codificata con ruoli e responsabilità definite e ha implementato Sistemi di Gestione secondo gli schemi definiti dagli standard internazionali ISO 9001 e ISO 45001. Il presente Modello di organizzazione integra i Sistemi di Gestione al fine di garantire l'organizzazione stessa e dimostrare ai terzi di avere istituito attuato e verificato un Sistema di prevenzione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01.

In generale il Modello rappresenta - in senso più ampio - un "Sistema di Gestione del Rischio" funzionale alla prevenzione di eventi dannosi, siano essi la commissione di reati o l'infortunio sul lavoro, tali da non poter verificarsi se non "fraudolentemente" rispetto al Modello stesso.

2. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità

giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (in seguito denominati Enti) per taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

1. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art. 5 comma 1 lett. a);
2. da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (art. 5 comma 1 lett. a);
3. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5 comma 1 lett. b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che commette materialmente il reato; la responsabilità è accertata nel corso del processo penale (nell'ambito del quale l'Ente è parificato alla persona dell'imputato), da parte del giudice competente per il reato commesso dalla persona fisica e può comportare l'irrogazione all'Ente, anche in via cautelare, di sanzioni afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva, art. 5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di colpa in organizzazione.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'azienda (anche a prescindere dalla sua realizzazione). Il concetto di "vantaggio" fa invece riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. colpa di organizzazione, alla cui sussistenza come detto si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il Decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (art. 7). Pertanto, la prova della colpa di organizzazione, che rientra tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è onere a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art. 6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà essere l'Ente a dimostrare di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art. 6).

3. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposto" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.).
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.

La legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha introdotto l'art. 25 *bis*, che estende ai reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- 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.).

L'art. 3 del D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25 *ter*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospecto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L. 262 del 28-12-2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2);
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- 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 giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis*), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

L'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D.lgs. n. 231, l'art. 25 *quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

La legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel D.lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 *quinqies* con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);

- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqüies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel D.lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II del testo unico di cui al D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha introdotto l'art. 25 *quater* I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 *bis* del c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

La legge 16 marzo 2006, n. 146 ha esteso la responsabilità degli Enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-presupposto sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (Associazione per delinquere), 416 *bis* (Associazione di tipo mafioso), 377 *bis* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 378 (Favoreggiamento personale) del codice penale; l'art. 291 *quater* del DPR 23.1.1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), all'art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.lgs. 25.7.1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589, 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Il D.lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, la responsabilità dell'Ente anche per i reati di cui agli artt.:

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

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati-presupposto, prevedendo all'art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* del codice penale:

- art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

Infine, la medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 *quater* c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);

- art. 617 *quinqüies* c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 *bis* c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635 *ter* c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635 *quater* c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635 *quinqüies* c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640 *quinqüies* c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica);

La legge 15 luglio 2009 n. 94 ha inserito l'articolo 24 *ter* (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

La legge 23 luglio 2009, n. 99 ha inserito l'articolo 25 *novies* (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge 22 aprile 1941 n. 633.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo 25 *decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Il decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto l'articolo 25 *undecies* (reati ambientali: distruzione di specie animali o vegetali protette, deterioramento di habitat protetti, tratta di specie in estinzione, scarico acque reflue, rifiuti, inquinamento di suolo, sottosuolo, acque, emissioni in atmosfera, sostanze lesive dell'ozono, inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque).

Il decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto l'articolo 25 *duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) prevedendo che l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000 €, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro): in numero superiore a tre, minori in età non lavorativa, esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

Legge 15/12/2014, n. 186 ha introdotto tra i reati-presupposto, l'art. 648 *ter.1* c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", oltre che una modifica all'art. 25 *octies* del D.lgs 231/01, per quanto riguarda la mancata

verifica su operazioni che potrebbero essere volte ad occultare la provenienza illecita del denaro (es. incassi anomali di assegni).

Legge 22/05/2015 n. 68 ha modificato in maniera significativa il D.lgs. n. 152/2006 (a esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-*bis* intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25 *undecies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel 2015 sono stati inoltre parzialmente modificati i reati societari: vi è stato l'inserimento della fattispecie di lieve entità delle false comunicazioni sociali, di cui all'art. 2621 *bis* c.c..

Nel 2016 è stato inserito l'art. 25 *quinqüies* fra le condotte di reati contro la libertà personale, il delitto di caporalato disciplinato dall'art. 603 *bis* c.p., in cui il rischio riguarda i casi di mancata verifica, nel processo di gestione del personale, della corretta gestione di orari di lavoro, permessi, correttezza delle somme nelle retribuzioni e sicurezza sul lavoro.

Nel 2017 sono state inserite all'art. 25 *duodecies* del Decreto 231 le fattispecie di cui al D.lgs. 286/98 che si realizzano in relazione al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Nel 2017 è stata inoltre novellata la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed è stata introdotta la fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.) inseriti all'art. 25 *ter*, il cui rischio è potenzialmente esistente in tutti quei processi che riguardano i rapporti delle funzioni aziendali con terzi, in relazione a offerta, promessa o dazione di denaro o altra utilità nei processi di acquisto o a esempio di selezione di personale.

Legge 30/11/17, n. 179 recante "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", con l'intento di riformare la materia del *whistleblowing* nel settore pubblico e in quello privato.

Ulteriori fattispecie delittuose inserite tra i reati presupposto sono:

- con la Legge 20/11/17, n. 167 – i delitti di razzismo e xenofobia (Art. 25 *terdecies*, D.lgs. n. 231/2001);
- con la Legge 03/05/2019, n. 39 – le fattispecie di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 *quaterdecies*, D.lgs. n. 231/2001);

- con la Legge 19/12/19, n. 157 – i reati tributari (Art. 25 *quinquiesdecies*, D.lgs. n. 231/2001);
- con il D.lgs. 14/07/2020 n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, si esteso il novero dei reati presupposto a:
 - frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. (art. 24 D.lgs. 231/01);
 - peculato di cui all'art. 314, c.1, c.p. (è escluso il peculato d'uso), peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. e di abuso d'ufficio ex art. 323 c.p. (art. 25 D.lgs. 231/01);
 - reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D.lgs. 231/01), ovvero dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4 del D.lgs. 74 del 2000, omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5 D.lgs. 74 del 2000, indebita compensazione, previsto dall'art. 10 *quater* D.lgs. 74 del 2000;
 - contrabbando, ai sensi del D.P.R. n. 43/1973 (art. 25 *sexiesdecies* D.lgs. 231/01).

Sono inoltre intervenute le seguenti normative volte a dare attuazione a impulsi europei:

- il D.lgs. 08/11/2021, n. 184 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti
- il D.lgs. 08/11/2021, n. 195 - Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale
- il D.lgs. 2/03/2023, n. 19 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere
- il D.lgs n. 141 del 26 settembre 2024 - Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi (GU Serie Generale n.232 del 3-10-2024) modifica il testo dell'Art. 25 *sexiesdecies* del D.lgs 231/01 (Contrabbando) con l'aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art.9, abroga il TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n.43 del 23 gennaio 1973 e introduce un nuovo corpus normativo ai sensi D.L.gs n.141 del 26 settembre 2024: artt. 27, 78 – 86, 88, 94 facenti parte dell'art. 25 *sexiesdecies* del D. lgs 231/01, inserisce, infine, al medesimo articolo del D.lgs. 231/2001 i reati previsti dal D.lgs. n. 504 del 1995 (Testo Unico in materia di accise): artt. 40 – 49

- la Legge di conversione n. 166 del 14 novembre 2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre- infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano (GU Serie Generale n. 267 del 14-11-2024), ha inserito l'art. 181 *bis* e modificato gli artt. di 171-bis, 171-ter, 171-septies codice penale “Legge sulla protezione del diritto d'autore” cui fa riferimento l'art. 25 *novies* del D. lgs 231/01
- la Legge n. 187 del 9 dicembre 2024 -Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché' dei relativi procedimenti giurisdizionali (GU Serie Generale n.289 del 10-12-2024), modifica l'art.18-ter D. lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e l'art. 22 D. lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) che attengono all'art. 25 *duodecies* del D. lgs 231/01.

4. APPARATO SANZIONATORIO - GENERALITÀ

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti:

- 1) sanzioni pecuniarie,
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria – che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'Ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge.

Le sanzioni interdittive consistono:

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

Sono sanzioni che, in grandissima parte, sono mutate dal diritto penale: la sanzione pecuniaria assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

a) l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;

b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commetta un altro).

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'Ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'Ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel Decreto (art. 6):

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

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 a impedire la commissione di reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

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

Come anticipato, l'art. 7 dispone che *“nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*, specificandosi che, *“in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

In particolare, al terzo comma si stabilisce che *“il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”*.

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 30 del D.lgs. n. 81 del 2008 prevede, con specifico riferimento alla responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies* del D.lgs. 231/2001 (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al quarto comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche O.d.V), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

Allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nel controllo, Tecnofon s.r.l. ha ritenuto di assegnare all'Organismo prescelto un campo di azione generalizzato, demandandogli il compito di vigilare sull'osservanza del Modello sia da parte del personale che riveste posizioni apicali sia da parte dei sottoposti. I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello e non vi è, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo.

7. FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Tecnofon s.r.l., è conosciuto e apprezzato, nella categoria dei costruttori edili e tra gli addetti al settore, per l'importante ruolo che svolge sia nella formazione dei lavoratori dipendenti sia nella diffusione di una cultura antinfortunistica indispensabile per aumentare la sicurezza e migliorare le condizioni lavorative in cantiere; forte dell'idea che accrescendo il benessere sul lavoro si favorisca il benessere sociale.

Tecnofon s.r.l. nasce nel 1994

Tecnofon s.r.l. è inoltre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali. A tutela del proprio prestigio e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori ha ritenuto, quindi, coerentemente con la propria strategia aziendale, di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione aziendale conforme ai principi sanciti nel Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare, l'adozione del Modello si propone come obiettivi:

- dimostrare in termini reali e operativi che qualunque forma di comportamento illecito è bandita da Tecnofon s.r.l. in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ai quali l'azienda si ispira;
- diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto di Tecnofon s.r.l. la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel Modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano disciplinare che su quello penale e amministrativo;
- consentire all'azienda, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

A tal fine, Tecnofon s.r.l. ha effettuato una analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate.

Per la realizzazione del proprio Modello organizzativo di gestione e controllo, Tecnofon s.r.l. ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette

attività “a rischio” ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell’individuazione delle attività “*a rischio*”, Tecnofon s.r.l. ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del Decreto n. 231 del 2001, integrato dalle normative citate al punto 2 della sezione I del presente Modello;
- b) della prima elaborazione giurisprudenziale formatasi (finora soprattutto in sede cautelare) circa l’individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
- c) delle indicazioni contenute nelle linee guida Confidustria, da ultimo aggiornate nel 2021.

8. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

Tecnofon s.r.l., ai fini di quanto previsto dal Decreto, ha individuato gli aspetti rilevanti per la definizione del Modello.

Tali aspetti sono così sintetizzabili:

- mappa dei processi e delle attività aziendali “sensibili” ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l’astratta possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi della documentazione dei Sistemi di Gestione in vigore in azienda e definizione delle eventuali modifiche o integrazioni per una più efficace attività di prevenzione dei reati;
- progettazione e applicazione del sistema di prevenzione dei reati;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- aggiornamento periodico del Modello.

9. ADOZIONE DEL MODELLO

Conformemente al disposto dell'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, in base al quale il Modello è atto d'emanazione dell'Organo Dirigente, l'Amministratore unico di Tecnofon s.r.l., approva formalmente la presente revisione e aggiornamento del Modello.

Copia del Modello è depositata presso la sede della società a Venezia, in Via Carlo Martello, 5.

Considerato che il presente Modello è un atto di emanazione dell'Organo di Amministrazione (art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), le successive modifiche e/o integrazioni sono demandate alla competenza dell'Amministratore unico.

10. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL MODELLO

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità, attraverso diffusione durante gli incontri periodici di formazione con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti gli operatori di Tecnofon s.r.l. e per i collaboratori esterni e fornitori.

11. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà gestita dall'Organismo di Vigilanza e sarà organizzata come previsto dall'apposita Procedura PO 06 01 "Gestione della formazione e informazione del personale".

SEZIONE II

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito presso Tecnofon s.r.l. l'Organismo di Vigilanza indicato nel presente modello come "O.d.V", con i poteri e i compiti definiti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001.

In ragione delle caratteristiche dell'azienda, l'Organismo di Vigilanza è monocratico e scelto tra soggetti particolarmente qualificati in modo da garantire i requisiti di indipendenza, professionalità e continuità previsti dal Decreto.

L'O.d.V è nominato dall'Amministratore unico, con incarico di durata biennale, salvo rinnovo e può essere revocato solo per giusta causa; l'O.d.V può avvalersi della collaborazione di esperti a cui sarà conferita da Tecnofon s.r.l. una consulenza per le specifiche problematiche.

2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Amministratore unico di Tecnofon s.r.l. ha accertato che il componente dell'Organismo di Vigilanza è in possesso dei requisiti previsti e non si trova in alcuna delle condizioni di ineleggibilità espressamente previste.

Il componente dell'O.d.V. presenterà competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo a esso demandati. È inoltre auspicabile che l'Organismo di vigilanza abbia competenze di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati.

Si esclude che possano far parte dell'O.d.V.:

- 1) soggetti sottoposti al potere gerarchico dell'organo dirigente che svolgano compiti potenzialmente connessi alle aree di rischio commissione reati;
- 2) soggetti terzi laddove svolgano rilevanti funzioni operative nelle suddette aree a rischio reati;

- 3) soggetti terzi in condizioni di conflitto di interesse con la società o che abbiano strette relazioni parentali con i componenti dell'organo dirigente o con soggetti che rivestano primarie funzioni aziendali in aree sensibili.

Non possono essere nominati O.d.V. coloro che:

- a) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- b) siano amministratori delegati o membri del Consiglio di Amministrazione di Tecnofon s.r.l. o di una società controllata;
- c) svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la società o detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della società;
- d) siano titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza di giudizio;
- e) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b) e c) precedenti;
- f) abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b), c), e) precedenti;
- g) abbiano rapporti di coniugio, parentela entro il quarto grado o di affinità entro il secondo grado con i membri del collegio sindacale;
- h) si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- i) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- j) siano stati condannati in via definitiva anche ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione a uno dei reati previsti dal decreto;
- k) abbiano subito sentenza di condanna (anche non irrevocabile) per uno dei reati di cui al decreto.

La cessazione dall'incarico può avvenire, oltre che per morte e scadenza, per:

- dimissioni mediante comunicazione scritta fatta pervenire all'Amministratore unico con un preavviso di almeno tre mesi;
- revoca per giusta causa;
- decadenza per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica, ovvero per il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità.

La revoca compete all'Amministratore unico o al C.d.A che delibera a maggioranza assoluta dei suoi componenti, anche su segnalazione del Presidente, e con l'astensione obbligatoria dei consiglieri che fossero all'origine del provvedimento di revoca.

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

- prolungata inattività;
- grave infermità che renda l'O.d.V inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- conflitto di interessi permanente;
- grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza.

3. OBBLIGHI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Amministratore unico garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività di Tecnofon s.r.l. a rischio reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

L'Amministratore unico deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, l'Amministratore unico deve mettere a disposizione dell'O.d.V. i mezzi tecnici necessari per l'espletamento delle sue funzioni.

Gli organi di amministrazione, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o di fatti costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione, devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per Tecnofon s.r.l., ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente e all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche e integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica. L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione periodica, di regola semestrale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche e a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio dei Sindaci Revisori;
- con tempestività, sulle violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio dei Sindaci Revisori.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi di cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base al D.lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità a opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'azienda, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto;

- promuovere l'attività di aggiornamento del Modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine è tenuto a:

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'O.d.V;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi in Tecnofon s.r.l., interpellando individualmente, nei casi in cui lo ritiene necessario, il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, secondo le modalità di cui al paragrafo 6 della presente sezione, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

6. FLUSSI INFORMATIVI “DA” E “VERSO” L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello organizzativo. A tal fine sono stati specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo stesso.

A tutti coloro che operano nella struttura è assicurata piena libertà di informare l'Organismo di Vigilanza di ogni aspetto potenzialmente rilevante per la efficace attuazione del Modello.

In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D.lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e indirizzate all'O.d.V. anche attraverso l'utilizzazione dell'indirizzo di posta elettronica di questi **odvtecnofonsrl@gmail.com**, ovvero anche in forma cartacea al seguente indirizzo:

*Organismo di Vigilanza di Tecnofon s.r.l.
via Carlo Martello, 5 – 30173 Campalto VE*

L'Organismo assicura i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati.

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di cd. **Whistleblowing**, recante *“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”* ha modificato l'art. 6 del Decreto inserendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, estendendo così anche al settore privato i principi di tutela del dipendente che segnala illeciti già previsto nel settore del pubblico impiego.

In particolare, a fronte di tale novella ora il Decreto 231 prevede:

- a) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- b) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

È inoltre previsto che l'adozione delle suddette misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non soltanto da parte del segnalante ma anche da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata e che l'eventuale licenziamento ritorsivo (ovvero il mutamento di mansioni o altra misura ritorsiva o discriminatoria assunta nei confronti del segnalante) sia nullo.

Qualora l'Organismo, nelle forme previste ai punti precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere l'avvenuta violazione del Modello da parte dei sottoposti deve immediatamente informarne l'Amministratore unico, affinché adotti le misure conseguenti.

In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni dolose del Modello o che astrattamente integrino ipotesi di reato da parte di uno degli apicali, l'Organismo di Vigilanza provvede, nelle forme previste alla Sezione III, paragrafo 3, alle necessarie comunicazioni.

L'Amministratore unico è tenuto a comunicare all'Organismo di Vigilanza l'instaurazione e l'esito dei procedimenti disciplinari avviati a seguito della violazione del Modello.

L'Organismo deve conservare idonea documentazione dell'attività ispettiva e informativa svolta.

In conformità a quanto indicato dalla norma, Tecnofon s.r.l. ha implementato una procedura *ad hoc*, che prevede la individuazione di un Comitato gestore delle segnalazioni e un sistema di segnalazioni interne:

- mediante consegna in doppia busta chiusa all'interno di apposita **cassettina** collocata presso la sede legale, gestita dal predetto Comitato;
- mediante **lettera raccomandata** da destinare al predetto Comitato gestore delle segnalazioni;
- mediante **segnalazione orale al numero (+39) 041 – 5420611** – che reindirizzerà la chiamata al Comitato gestore;
- mediante segnalazione telematica all'indirizzo di posta elettronica ad accesso esclusivo del Comitato gestore delle segnalazioni **231@tecnofonsrl.com**

La L. 179/2017 prevede infine l'istituzione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; in applicazione di tale norma, viene indicato, quale canale alternativo, la possibilità di informare direttamente l'O.d.V. utilizzando l'indirizzo di posta elettronica **odvtecnofonsrl@gmail.com**, destinato ai flussi di comunicazione esclusivi dell'O.d.V..

Le segnalazioni ricevute e qualificabili come “Segnalazioni *Whistleblowing*” saranno trattate, in termini di ricezione, analisi e trattamento, in conformità alle prescrizioni normative di cui al D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche il “Decreto”) recante “*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*”.

Saranno, invece, qualificate come “Segnalazioni ordinarie” tutte quelle che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni *Whistleblowing* (per l'ambito oggettivo, soggettivo o per le modalità di segnalazione) e quelle già disciplinate in via obbligatoria da altre normative specifiche. Tali segnalazioni non rientrano nel perimetro degli obblighi e delle tutele di cui al Decreto, ma saranno comunque trattate e investigate nei limiti in cui le stesse siano sufficientemente circostanziate e verificabili.

Fra i principi generali della normativa si annoverano i seguenti.

Dovere di segnalare violazioni: i destinatari che, nell'ambito delle funzioni svolte in ragione del rapporto giuridico che li lega alla società, vengano a conoscenza di violazioni hanno il dovere di segnalarle secondo le modalità descritte di seguito.

Protezione della persona segnalante: si assicura la protezione della persona segnalante in buona fede contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti discriminatori in ragione della segnalazione (a esempio, licenziamento, *mobbing*, demansionamento, trasferimento ingiustificato, molestie sul luogo di lavoro, altre forme di ritorsione che determinano condizioni di lavoro insopportabili *et similia*).

Garanzia per le persone coinvolte: si prevede che la persona segnalante possa presentare segnalazioni solo se ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere; la protezione della persona segnalante verrà meno in caso di diffamazione, calunnia ovvero responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Tutela dell'identità della persona segnalante: il Comitato gestore del canale di segnalazione interna che riceve una segnalazione ovvero altri soggetti che nei limiti della normativa siano coinvolti, a qualsiasi titolo, nella gestione della stessa, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante.

Tutela dell'identità della persona coinvolta: il gestore del canale di segnalazione interna assicura la riservatezza dell'identità della persona coinvolta. La riservatezza è altresì assicurata dalle funzioni eventualmente incaricate dell'investigazione. È fatto salvo l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta nel caso di richieste da parte dell'Autorità giudiziaria.

Tutela dell'integrità e della riservatezza delle segnalazioni: i canali di segnalazione interna assicurano la riservatezza delle informazioni e garantiscono che non vi siano dispersioni, trasmissioni o alterazioni delle informazioni immesse.

Requisito di autonomia e professionalità nella gestione delle segnalazioni: il Comitato gestore della segnalazione, specificamente formato, svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di autonomia e con la dovuta diligenza professionale.

Sono considerate segnalazioni *whistleblowing* le segnalazioni relative a violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2 lett a) D.lgs 24/2023;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) del citato decreto, ovvero violazioni del codice etico;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti tenori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza

e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto privato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Sono invece considerate segnalazioni ordinarie tutte le altre segnalazioni.

La persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata ovvero le informazioni relative alla stessa siano vere.

Le segnalazioni non possono consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le persone gerarchicamente sovraordinate.

In ogni caso, si ricorda che qualsiasi segnalazione venga trasmessa tramite i summenzionati canali sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

Siffatte previsioni si indirizzano a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con le società del gruppo -a qualsiasi titolo- nel perseguimento dei loro obiettivi e -più in generale- a chiunque abbia legami con le stesse anche in ragione di differenti rapporti giuridici (a esempio fornitori, consulenti, collaboratori, partner, candidati, ex dipendenti *et similia*).

A tali soggetti si aggiungono anche:

1. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
2. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Destinatari ulteriori possono essere infine anche i soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione della persona segnalante e quindi:

- a. i facilitatori;
- b. le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. i colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

I destinatari delle presenti disposizioni possono effettuare segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni.

Tramite il medesimo canale con cui è inviata la segnalazione, la persona segnalante può richiedere un incontro da svolgersi di persona o tramite sistema di videocollegamento con il gestore della segnalazione.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un **canale di segnalazione esterna** che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella registrazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Si precisa, tuttavia, che la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- II. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- IV. la persona segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito Internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (a esempio, le istruzioni per l'utilizzo del canale). L'ANAC, inoltre, adotta le proprie procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che aggiorna periodicamente, nonché le relative linee guida, che si invita a consultare sul sito dell'Autorità nella versione aggiornata e *pro tempore* vigente.

È poi possibile effettuare una divulgazione pubblica che consiste nel rendere le informazioni sulle violazioni di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- II. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- III. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il Comitato gestore dei canali di segnalazione interna è individuato come segue:

per Tecnofon s.r.l.: nelle figure dell'O.d.V. e della responsabile della funzione amministrativa

I componenti del Comitato di Gestione delle segnalazioni ricevono formale incarico come soggetti gestori dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzazione *ex artt.* 29 Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e 2 *quaterdecies* D.lgs. n. 196/2003 (anche “Codice Privacy”). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione, di cui la società è Titolare del trattamento *ex art.* 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Il Comitato suindicato svolge tutti gli adempimenti e le attività di istruttoria con la supervisione dell'O.d.V che riceve in ogni caso gli esiti degli accertamenti svolti.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della funzione amministrativa o dipendenti dallo stesso, le suddette segnalazioni saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza, estromettendo dalle verifiche il soggetto segnalato.

Infine, nel caso in cui siano ricevute segnalazioni riguardanti l'Organismo di Vigilanza, le suddette segnalazioni saranno gestite dalla Funzione amministrativa, estromettendo dalle verifiche l'O.d.V..

Nei casi di segnalazione ordinaria relativa a una violazione effettiva o presunta della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, il gestore della segnalazione provvede a inoltrare tempestivamente la comunicazione alla funzione competente, affinché siano svolti gli adeguati accertamenti del caso, salvo che la segnalazione non riguardi una risorsa assegnata a tale struttura.

Il gestore delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione.

Laddove una segnalazione sia presentata a un terzo soggetto, con canali o in forme diverse da quelle previste dalla presente procedura, questi entro sette giorni dalla ricezione è tenuto all'inoltro della stessa al Comitato gestore delle segnalazioni, notificando l'avvenuta trasmissione alla persona segnalante. Il Comitato gestore delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, procede all'inserimento della stessa in apposito registro.

Il Comitato gestore delle segnalazioni dispone di adeguati poteri ispettivi e può accedere alla documentazione aziendale, mantenendo adeguata riservatezza in merito all'identità della persona segnalante e del segnalato.

Nell'ambito dell'istruttoria il Comitato gestore delle segnalazioni deve:

- avviare le verifiche, informando a seconda dei casi le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione (a esempio per l'acquisizione di documentazione), coinvolgendo ove necessario altre strutture o consulenti esterni, sempre mantenendo la riservatezza in merito all'identità della persona segnalante e della persona coinvolta;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a questo eventuali integrazioni;
- sentire, se necessario, la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- concludere le verifiche tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della segnalazione;
- riportare gli esiti delle valutazioni effettuate all'O.d.V.

In ogni caso le generalità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal gestore delle segnalazioni senza il consenso della persona segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni.

Inoltre, sempre con riferimento alla riservatezza dell'identità della persona segnalante si deve tener conto che:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto *ex art. 329 c.p.p.*
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- c) Nell'ambito del procedimento disciplinare:
 - 1. l'identità non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
 - 2. qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È a ogni modo dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi di cui alla lett. c), n. 2, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria segnalazione utilizzando i canali informativi precedentemente menzionati. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le attività di cui sopra saranno condotte anche nei casi in cui la segnalazione inviata sia anonima, a condizione che questa sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del gestore delle segnalazioni. In caso contrario, la segnalazione sarà archiviata.

Entro il termine di novanta giorni dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro novanta giorni dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore delle segnalazioni dovrà fornire un riscontro alla persona segnalante.

All'esito dell'istruttoria, il gestore delle segnalazioni valuta l'archiviazione o eventuali conseguenti provvedimenti.

Infine, il gestore delle segnalazioni informa la persona segnalante in merito al seguito che la segnalazione da lui effettuata abbia avuto, di regola con il medesimo canale con cui la stessa era stata inoltrata.

Conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 24 del 2023, la segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per un massimo di cinque anni.

Un elenco delle segnalazioni ricevute e dei relativi esiti (anonimizzato) sarà conservato anche oltre i cinque anni a cura del **responsabile della amministrazione**.

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, sarà assicurata la tutela della persona segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire o comportamenti discriminatori adottati in ragione della segnalazione effettuata (a esempio licenziamento, mobbing, demansionamento *et similia*).

La tutela trova applicazione, per espressa previsione normativa, laddove:

- * al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;

- * la segnalazione o la divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte sopra circa i canali appositi.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, segnalazione esterna o divulgazione pubblica, effettuata in forma anonima, qualora la persona segnalante venga successivamente identificata.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ai sensi dell'art. 17 D.lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni; a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la

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

Oltre a quelle espressamente indicate nel D.lgs. 24 del 2023 possono costituire ritorsioni, a esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della *performance* artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (a esempio ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze *et similia*.

L'onere di dimostrare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti della persona segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Laddove per errore la società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto a essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti dei segnalanti in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti nonché nei confronti della

persona segnalante, in caso di abuso dello strumento della segnalazione, nei confronti del gestore delle segnalazioni nel caso di mancato rispetto delle presenti indicazioni, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, si prevedono sanzioni nei confronti di coloro che si rendano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.lgs. 24/2023, attuando i seguenti comportamenti:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D.lgs. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- commissione di ritorsione;
- ostacolo o tentativo di ostacolare la segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza.

La società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti della persona segnalante in ambito disciplinare o lo tutelano in caso di adozione di *“misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi di:

- responsabilità penale accertata della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, nei *“casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile”*.
- Responsabilità civile della persona segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

Con riferimento agli ultimi due comportamenti indicati, infatti, qualora il segnalato ritenga che la persona segnalante abbia presentato la segnalazione solo con la finalità di calunniarlo o diffamarlo, può presentare denuncia contro persone a lui non note.

Laddove l'Autorità giudiziaria riterrà di dover procedere nei confronti della persona segnalante, potrà richiedere alla società di fornire l'identità della persona segnalante. In questo caso, a seguito dei provvedimenti dell'Autorità, nei riguardi della persona segnalante si procederà all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni.

Non è invece punibile, neppure per responsabilità civile o amministrativa, la persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.

La funzione di responsabile dell'amministrazione della società, quale componente del Comitato gestore delle segnalazioni, per quanto di competenza, assicura la predisposizione di un *report* annuale sulle segnalazioni ricevute.

Tale *report* contiene, ove presenti:

- L'indicazione delle segnalazioni (i) ricevute nel periodo di riferimento, (ii) ricevute nei periodi precedenti e per le quali sono in corso di svolgimento le verifiche necessarie; (iii) archiviate senza seguito nel periodo di riferimento;
- I risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente alle segnalazioni;
- La descrizione di eventuali azioni intraprese.

Il *report* è trasmesso:

- Al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore unico della società;
- Al Collegio sindacale;
- All'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito del presente processo è tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte o citate nelle segnalazioni.

In occasione della ricezione della segnalazione, la persona segnalante dovrà ricevere l'informativa relativa alle modalità di trattamento dei propri dati personali. In ogni caso l'informativa è pubblicata nella sezione del sito dedicata ai sistemi di segnalazione.

La società garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

Inoltre, si specifica che la riservatezza del dipendente della società che effettua una segnalazione è tutelata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 *undecies* rubricato “*Limitazione ai diritti dell'interessato*” del D.lgs. 10 agosto 2018 n. 101 recante “*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persona fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”.

SEZIONE III

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai CCNL di categoria.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- c) reiterazione delle condotte;

d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

3. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO

3.1 - AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente nonché i consulenti non dipendenti con rapporto libero-professionale strutturati in organico.

3.2 - LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di:

- a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;
- b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

3.3 - LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del modello che non integrino reati presupposto nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte dell'Amministratore unico, in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

3.4 - LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;

- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte dell'Amministratore unico. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

3.5 - SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni (Sezione V, paragrafo 2) e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea degli emolumenti;
- c) revoca della delega o della carica.

Ammonizione scritta

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

Sospensione temporanea degli emolumenti

La reiterata violazione colposa del Modello a opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

Revoca della delega o della carica e sospensione temporanea degli emolumenti

La violazione dolosa del Modello a opera dei soggetti apicali, che non integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del D.lgs. n. 231, comporta la revoca della delega o della carica di Amministratore unico.

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del D.lgs. n. 231, comporta sempre la revoca della carica di Amministratore unico.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'O.d.V, dall'Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie.

3.6 - MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Tecnofon s.r.l. del risarcimento dei danni subiti.

3.7 - MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 E DEL D.LGS. 24/2023
(WHISTLEBLOWING)

Ai sensi e per gli effetti delle norme sopra citate, le sanzioni sopra previste si applicano utilizzando i criteri di gradualità già menzionati, anche a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si dovessero rivelare infondate.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

I seguenti documenti costituiscono parte integrante del Modello:

“Modello 231” - Analisi dei rischi reati-presupposto ex D.lgs. 231/01

“Modello 231” - Codice Etico

“Modello 231” - Parte Speciale

Organigramma Aziendale

Procedura *Whistleblowing*

Procedure del Sistema di Gestione Integrato:

PO 04 01	Gestione della documentazione
PO 04 02	Gestione dei documenti di registrazione
PO 06 01	Gestione della formazione del personale
PO 06 02	Gestione automezzi, attrezzature
PO 06 03	Analisi e Gestione del rischio per la Qualità e Sicurezza
PO 07 01	Gestione del processo commerciale
PO 07 02	Gestione del processo di approvvigionamento
PO 07 03	Gestione dell'erogazione della formazione
PO 07 04	Gestione della progettazione degli interventi formativi
PO 07 05	Gestione del servizio di consulenza sulla sicurezza nei cantieri edili
PO 08 01	Gestione delle non-conformità
PO 08 02	Azioni correttive e preventive
PO 08 03	Audit interni
PO SGSL 01	Pianificazione dell'identificazione dei pericoli e controllo dei rischi (Allegato al DVR)
PO SGSL 02	Piano e gestione delle emergenze (Allegato al PGE)
PO SGSL 03	Gestione degli infortuni, degli incidenti e delle situazioni pericolose
PO SGSL 04	Sorveglianza e protocollo sanitario

ELENCO REATI PRESUPPOSTO

Elenco aggiornato a dicembre 2024 (L. n. 187 del 9 dicembre 2024).

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla L. 161/2017)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015)
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001 - modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.lgs. 125/2016)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)
7. Reati societari Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017 e dal D.lgs. n. 19/2023)
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF - articolo modificato dal D.lgs. n. 107/2018)
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021)
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 1, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla D.lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023).
16. Altri delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. lgs. n. 231/2007; modificato dalla D.lgs. n. 184/2021).
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023)
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009)
19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023)
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023)
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.lgs. n. 21/2018)
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019)
23. Reati Tributari (Art. 25 quinquedecies, D.lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. 156/2022 -in vigore dal 6 novembre 2022-)
24. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
25. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
26. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, introdotto dal D.lgs. 75/2020 e modificato dal D.lgs. 141/2024)
27. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies, introdotto dalla Legge 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024)
28. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D.lgs. n. 231/2001, articolo introdotto dalla Legge 22/2022).
29. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 25 ter, comma 1, D.lgs. 19/2023)

30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024