Sommario

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ 3
1.1 Il Decreto 231 3
1.2 L'interesse o il vantaggio 4
1.3 Le fattispecie di reato 4
1.4 I reati commessi all'estero 5
1.5 Le sanzioni 6
1.6 Le misure cautelari 6
1.7 Esimente della responsabilità amministrativa 6
2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO – Fin-ceramica Faenza S.p.A. 7
2.1 Company Profile 7
2.2 Obiettivi della Società e Modello organizzativo 8
2.3 Descrizione del Modello 8
2.4 Destinatari 9
2.5 La realizzazione del Modello 9
2.5.1 Requisiti individuati nel Decreto 231 9
2.5.2 Linee guida Confindustria e Assobiomedica 10
2.6 Approccio metodologico 12
2.7 Il sistema di *governance* e organizzativo 13
2.8 Il sistema di deleghe e poteri 13
2.9 Il sistema di controllo di Fin-ceramica Faenza S.p.A. 14
2.9.1 Obiettivi 14
2.9.2 Principi generali 14
2.9.3 Com 15
2.9.4 onenti del sistema di controllo preventivo 15
2.9.5 Gestione delle risorse finanziarie 16
2.10 Rapporto tra Modello organizzativo e Codice Etico 17
3 IL SISTEMA DISCIPLINARE 17
3.1 Principi di riferimento 17
3.2 Determinazione delle sanzioni 18
3.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 19
3.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 22
3.5 Misure nei confronti degli amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale 23

3.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, agenti e fornitori 24
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 24
4.1 Nomina e revoca 24
4.2 Requisiti 26
4.2.1 Professionalità 26
4.2.2 Autonomia e indipendenza 26
4.2.3 Budget 27
4.2.4 Continuità di azione 27
4.3 L'ODV di Fin-ceramica Faenza S.p.A. 27
4.3.1 28
4.3.1 unzioni e poteri 28
4.3.2 *Reporting* nei confronti degli organi societari 30
4.3.3 Flussi informativi 30
4.4 Disciplina delle segnalazioni - whistleblowing 32
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO 33
5.3 Divulgazione 33
5.4 Formazione 34
6 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 34
6.3 Adozione 34
6.4 Aggiornamento 35
6.5 Reperibilità del Modello 35
Allegato I - Elenco Reati Decreto 231 35

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

1.1 Il Decreto 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito anche "**Decreto**" o "**Decreto 231**") – sulla scia di una serie di Convenzioni internazionali[1] - ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa[2] delle persone giuridiche conseguente alla commissione (o tentata commissione) di specifici reati o illeciti amministrativi che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il fatto.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati o illeciti amministrativi commessi (o tentati) nell'interesse o a vantaggio della società stessa:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti, c.d. "apicali");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti).

Le sanzioni possono essere di natura pecuniaria e/o interdittiva ed arrivare fino alla interdizione dell'esercizio dell'attività. La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente l'illecito.

---

[1] Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

[2] Tale responsabilità, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti la società potrà essere dichiarata responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata oppure se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Le sanzioni amministrative applicabili alla società consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca ovvero nella pubblicazione della sentenza.

La responsabilità della società può essere esclusa e/o limitata qualora la società stessa riesca a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione o tentata commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

1.2 L'interesse o il vantaggio

La responsabilità ai sensi del Decreto 231 si fonda sulla circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società. In tal senso:

- L'INTERESSE è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla società un profitto, non necessariamente economico;
- IL VANTAGGIO è da considerare *ex post* e rende imputabili alla società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ritornano comunque a beneficio della società stessa.

1.3 Le fattispecie di reato

Le categorie di reato che possono comportare la responsabilità amministrativa degli enti sono indicate nei seguenti articoli del Decreto 231 e della L. 146/2006. Si rinvia all'Elenco Reati, allegato alla presente Parte Speciale (**Allegato 1**) e alla sezione "DESCRIZIONE REATI".

REATI - L. 146/2006	DECRETO 231
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 Decreto 231
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis Decreto 231
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter Decreto 231
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25 Decreto 231
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis Decreto 231
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1 Decreto 231
Reati societari, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati	Art. 25-ter Decreto 231
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater Decreto 231
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 Decreto 231
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies Decreto

	231
Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies Decreto 231
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della e salute sul lavoro	Art. 25-septies Decreto 231
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante	
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio	Art. 25-octies Decreto 231
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante	Art. 25-octies.1 Decreto 231
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies Decreto 231
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies Decreto 231
Reati ambientali	Art. 25-undecies Decreto 231
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies Decreto 231
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies Decreto 231
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies Decreto 231
Reati Tributari	Art. 25-quinquiesdecies Decreto 231
Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies Decreto 231
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25- septiesdecies Decreto 231
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25- duodevicies Decreto 231
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato *[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*	Art. 12 L. n. 9/2013
Reati transnazionali	L. n. 146/2006

1.4 I reati commessi all'estero

Le società che hanno la sede principale in Italia rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7,8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.

1.5 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura **PECUNIARIA** fino ad € 1.549.370,69, applicata per quote;[3]

- di natura **INTERDITTIVA** (applicabili anche come misura cautelare, vedi paragrafo successivo):
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **CONFISCA** del prezzo e/o del profitto del reato, anche per equivalente;
- **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA**.

1.6 Le misure cautelari

In caso di gravi indizi sulla sussistenza della responsabilità della società per uno dei reati di cui al Decreto 231, possono essere applicate, in via cautelare, durante le indagini:

- le misure interdittive di cui al paragrafo precedente;
- il sequestro preventivo del prezzo e/o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.7 Esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

Ove il reato venga commesso da soggetti c.d. "apicali"[4], l'ente non risponde se prova che:

---

[3] La sanzione pecuniaria irrogata va parametrata alle condizioni economiche e patrimoniali della società ed è calcolata per "quote". Ognuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. La sanzione può arrivare fino a mille quote ovvero fino a € 1.549.370,69.

[4] Per "apicali" si intendono le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti).

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

Ove il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali" di cui sopra, l'ente è responsabile qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è tuttavia esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO – Fin-ceramica Faenza S.p.A.

2.1 Company Profile

Fin-ceramica Faenza S.p.A. (di seguito "**FIN**" o "**SOCIETÀ**") è un'azienda che ricerca, sviluppa, produce e commercializza dispositivi medici innovativi in biomateriale ceramico, per la rigenerazione dei tessuti ossei e cartilaginei danneggiati. Le tecnologie sviluppate trovano utilizzo nelle aree di neurochirurgia, chirurgia ortopedica, dentale e maxillo-facciale.

La Società appartiene al Gruppo Tampieri (www.tampieri.com).

2.2 Obiettivi della Società e Modello organizzativo

Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza, efficienza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e delle aspettative di tutti i portatori di interesse (c.d."*stakeholders*"), ha provveduto - dopo aver verificato la rispondenza dei principi comportamentali, della struttura organizzativa e delle procedure già adottate con le finalità previste dal Decreto 231 – ad adottare ed attuare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" o "Modello organizzativo") ed istituire un Organismo di Vigilanza ex Decreto 231, deputato a vigilare sull'osservanza, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/11/2018.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/12/2009, del 14/01/2013 e del 15/02/2021.

L'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231. I principi del Modello intendono a) determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito e b) consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti.

2.3 Descrizione del Modello

Il presente documento intende fornire la descrizione del Modello organizzativo adottato da FIN e l'approccio metodologico applicato per la realizzazione dello stesso e si compone di:

- PARTE GENERALE, contenente i principi del Decreto 231, l'approccio metodologico, la funzione del Modello e, in generale, i principi, le logiche e la struttura dello stesso, i meccanismi di *governance* della Società e i principi di controllo generali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.
- PARTE SPECIALE, divisa in più **SEZIONI** "dedicate" e finalizzate al presidio delle attività a rischio (fattispecie di reato rilevanti; specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili e/o "a rischio"; principi generali di comportamento da rispettare (DOS & DONT'S);
- ELENCO DEI REATI RILEVANTI, con una breve illustrazione esemplificativa, in apposito allegato.

2.4 Destinatari

Le disposizioni della presente **PARTE GENERALE** sono vincolanti per (di seguito i "**Destinatari**"):

- I componenti degli organi sociali, gli amministratori e i dirigenti della Società;
- i dipendenti e i soggetti a qualunque titolo sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società;
- coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante o continuativa in nome o per conto o nell'interesse della Società.

In forza di apposite clausole contrattuali, possono essere Destinatari anche i seguenti soggetti:

- collaboratori, consulenti e soggetti che operano per conto o in nome o nell'interesse della Società;
- fornitori, agenti, distributori e *partner* commerciali (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che operano in maniera rilevante o continuativa per conto o in nome o nell'interesse della Società.

2.5 La realizzazione del Modello

Il Modello è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo finalizzato ad un diligente e trasparente svolgimento delle attività della società, al fine di prevenire la commissione di reati ed illeciti previsti dal Decreto 231.

2.5.1 Requisiti individuati nel Decreto 231

In particolare, ai sensi del Decreto 231, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

- l'attivazione di un canale di segnalazione degli illeciti che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante. (disciplina del whistleblowing).

2.5.2 Linee guida Confindustria e Assobiomedica

L'art. 6 comma 3 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli organizzativi possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida Confindustria[5] per la costruzione dei Modelli organizzativi prevedono le seguenti fasi progettuali:

- la mappatura dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree di attività nelle quali possono verificarsi i reati previsti dal Decreto 231 e le modalità potenziali di commissione degli stessi;
- la predisposizione di un sistema di controllo (costituito dall'insieme di procedure gestionali e operative, nonché da specifici protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella mappatura di cui sopra, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto 231.

Il sistema di controllo preventivo dei reati dolosi deve prevedere:

- l'adozione di principi etici delineati in un codice etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- sistemi informativi, ovvero procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- comunicazione al personale e formazione, diversamente modulate sulla base dei destinatari;
- sistemi di controllo integrato che considerino tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di illeciti ex Decreto 231, che forniscano tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità.

Il sistema di controllo preventivo dei reati colposi (sicurezza e ambiente) deve prevedere:

[5] La prima edizione è del 7 marzo 2002, aggiornata per la prima volta nel 2008 e poi nel 2014. La versione marzo 2014 è stata approvata in data 21 Luglio 2014. .È stata emessa una ultima versione aggiornata nel giugno 2021.

- codice etico o di comportamento che sia espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e per il rispetto dell'ambiente;
- struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, con una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare i rischi per la salute e sicurezza e per l'ambiente, in linea con la natura e le dimensioni dell'impresa e le caratteristiche dell'attività svolta;
- formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello ed alle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle previsioni del Modello;
- gestione operativa, ovvero il sistema di controllo dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- sistema di monitoraggio, la gestione degli adempimenti in tema di salute, sicurezza ed ambiente dovrebbe prevedere una fase di verifica costante e pianificata della idoneità delle misure adottate.

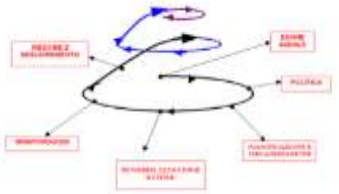
Le Linee Guida infine richiamano una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Quanto sopra può sintetizzarsi nel prospetto qui di seguito[6].

SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO REATI DOLOSI	SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO REATI COLPOSI (SICUREZZA E AMBIENTE)	PRINCIPI DI CONTROLLO

[6] Si noti che le Linee Guida non sono obbligatorie e la mancata conformità a punti specifici delle stesse non inficia di per sé la validità del Modello. La Società ha infatti realizzato il proprio Modello 231 sulla base della *best practice* e delle Linee Guida Confindustria, le cui indicazioni - peraltro non obbligatorie ed a carattere necessariamente generale e standardizzato – sono state prese in considerazione, integrate o disattese al fine di predisporre un modello organizzativo efficace alla luce della struttura societaria, del *core business* e della realtà aziendale di FIN.

Codice Etico o di comportamento Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) Poteri autorizzativi e di firma Comunicazione al personale e sua formazione Sistemi di controllo integrato	Codice Etico o di comportamento Struttura organizzativa Formazione ed addestramento Comunicazione e coinvolgimento Gestione operativa Sistema di monitoraggio	"*Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*" "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*" "*I controlli devono essere documentati*" 

Le Linee Guida Assobiomedica, invece, riproducono sostanzialmente il contenuto delle Linee Guida emanate da Confindustria e hanno la funzione di integrare quanto previsto da Confindustria, al fine di riflettere maggiormente le specificità delle aziende operanti nei settori della diagnostica in vitro, biomedicale, dispositivi medici, elettromedicali, servizi e la telemedicina.

2.6 Approccio metodologico

La predisposizione del presente Modello ha previsto una specifica attività progettuale articolata nelle seguenti fasi.

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "Organismo di Vigilanza" o OdV) con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nell'adozione di un Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico;
- attivazione di un canale per segnalare eventuali violazioni / comportamenti illeciti all'Organismo di Vigilanza, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

2.7 Il sistema di *governance* e organizzativo

Secondo lo statuto sociale vigente, FIN è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo organizzativo tradizionale, con l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e delega le proprie attribuzioni agli amministratori delegati determinandone i rispettivi poteri coerentemente con le diverse funzioni svolte, predeterminandone gli eventuali limiti e fissando altresì modalità e limiti per l'esercizio delle deleghe e comunque prevedendo sempre l'obbligo di informativa al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Società e sul suo concreto funzionamento, nonché in materia di contabilità e bilancio.

FIN ha affidato l'incarico di controllo in materia di contabilità e bilancio al Collegio Sindacale.

È stato nominato un Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto 231, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza del Modello e verificarne l'adeguatezza al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (cfr. infra, funzioni e poteri).

L'organigramma funzionale della Società è disponibile presso l'Ufficio Personale.

2.8 Il sistema di deleghe e poteri

È operativo un sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno, coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dipendente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

In sintesi, il sistema delle deleghe dei poteri:

- è formalizzato in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indica con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- prevede limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- prevede misure dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- prevede l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- è coerente con il principio di segregazione dei poteri;
- è coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società;
- in particolare, per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, vengono comunicati gli obblighi di cui al Decreto 81/2008 ("**TU Sicurezza**") a datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori e viene erogata la formazione necessaria per svolgere i compiti rispettivamente assegnati.

La documentazione relativa è gestita, aggiornata ed archiviata presso la Società.

2.9 Il sistema di controllo di Fin-ceramica Faenza S.p.A.

2.9.1 Obiettivi

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del Sistema di Controllo Interno e ne cura l'attuazione ed il funzionamento al fine del raggiungimento degli obiettivi di seguito individuati:

- OBIETTIVO OPERATIVO, che riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- OBIETTIVO DI INFORMAZIONE, che si traduce in comunicazioni tempestive ed affidabili per consentire il corretto svolgimento di ogni processo decisionale;
- OBIETTIVO DI CONFORMITÀ, che garantisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel compimento di tutte le operazioni e azioni della Società.

2.9.2 Principi generali

I processi aziendali e le attività della Società si uniformano ai seguenti principi generali del sistema di controllo interno e gestione dei rischi:

- SEGREGAZIONE DEI COMPITI: deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza la transazione / l'operazione;

- REGOLAMENTAZIONE: devono esistere regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività aziendali;
- POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA: devono esistere regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi interni, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- TRACCIABILITÀ: per ogni operazione è conservata agli atti documentazione di supporto che consenta la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto della formazione e attuazione delle decisioni della Società, nonché delle modalità di gestione delle risorse finanziarie.

2.9.3 Componenti del sistema di controllo preventivo

2.9.4 onenti del sistema di controllo preventivo

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, nel rispetto delle disposizioni del Decreto 231, sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Controllo di gestione;
- Procedure operative manuali o informatiche e/o protocolli;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Sistema informativo;
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema sanzionatorio.

IL CODICE ETICO definisce l'insieme dei valori, dei principi di condotta e delle linee generali di comportamento che devono ispirare il pensiero strategico e la conduzione di tutte le attività aziendali della Società. Tali regole generali e di immediata percepibilità hanno l'obiettivo di evitare comportamenti scorretti, di indirizzare i Destinatari alla legalità, all'etica e alla deontologia professionale e di rappresentare che eventuali violazioni di tali regole verranno sanzionate.

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma, controlli di linea, attraverso la predisposizione di organigrammi aziendali, *job descriptions* nonché l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative e di servizio.

IL CONTROLLO DI GESTIONE viene attuato attraverso le fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni della Società al

fine di consentire l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni e la tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie è svolto sulla base di prassi operative consolidate che garantiscono la tracciabilità del processo di autorizzazione dei pagamenti e dei controlli effettuati.

LE PROCEDURE OPERATIVE E/O I PROTOCOLLI regolano le modalità di svolgimento dei processi aziendali, prevedendo anche i controlli da effettuare per garantire la correttezza, la trasparenza e la tracciabilità delle attività aziendali. Le procedure e i protocolli presidiano – se adeguatamente applicati - le attività identificate come sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto 231 e sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- segregazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo;
- adeguato livello di formalizzazione.

IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione e promuovere l'osservanza di tutte le previsioni ivi contenute.

IL SISTEMA INFORMATIVO prevede adeguate misure di sicurezza per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale al fine di prevenire i rischi di perdita o alterazione dei dati o dei documenti aziendali nonché eventuali accessi indesiderati agli stessi.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento in funzione delle evoluzioni organizzative della Società e della normativa vigente.

IL SISTEMA SANZIONATORIO stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico o nel Modello.

2.9.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto previsto al paragrafo 2.9.3 *supra*), tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del Decreto 231 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire

la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

2.10 Rapporto tra Modello organizzativo e Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società. Tuttavia, si ritiene di precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di etica aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che possono comportare la responsabilità della Società.

Il Codice Etico richiama principi di comportamento finalizzati anche alla prevenzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Decreto 231 e, pertanto, costituisce formalmente una componente del Modello organizzativo adottato dalla Società.

3 IL SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Principi di riferimento

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza delle regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) è condizione richiesta dal Decreto 231 per garantire l'effettività del Modello stesso.

Ogni eventuale violazione delle suddette regole va comunicata all'Organismo di Vigilanza e rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro e in linea con il CCNL applicabile;
- nel caso di amministratori o componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto;

- nel caso collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali, agenti e fornitori, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

Il sistema disciplinare descritto nel presente Modello (**Sistema Disciplinare 231**) integra - per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto 231 - il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica. In sostanza, il Sistema Disciplinare 231 risponde ai seguenti principi:

- l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti, le regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) sono di per sé vincolanti per i Destinatari e l'eventuale violazione di tali regole deve, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto 231, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato, dalla circostanza che si instauri o meno un giudizio penale in conseguenza della violazione e/o dalla punibilità del reato.
- la Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Industria delle piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari; assicura altresì che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione;ai sensi del D. Lgs 24/2023 sul c.d. *whistleblowing* la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure poste a tutela del segnalante costituiscono illecito disciplinare (si veda il § 4.4 in tema di segnalazioni ed il § 7 specifico per il whistleblowing);
- in ottemperanza al principio del contraddittorio, viene assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato e la facoltà di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento;l'esistenza del Sistema Disciplinare 231 connesso al mancato rispetto del Modello viene portato a conoscenza dei Destinatari attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

3.2 Determinazione delle sanzioni

Le sanzioni applicabili a fronte dell'inosservanza delle regole indicate nel Modello (e, quindi nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) devono rispettare il principio di GRADUALITA' e di PROPORZIONALITA' rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione distingue i comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello - ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali - dai comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato, e deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità dei pericoli creati;
- intenzionalità del comportamento, inteso anche come elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica in relazione al ruolo in azienda/ inquadramento gerarchico-funzionale dell'autore della violazione, tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- peculiari circostanze in concreto rilevate;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

3.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole indicate nel Modello (e, quindi, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illeciti disciplinari.

Costituisce, altresì, un illecito disciplinare la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure poste a tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*).

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Sistema Disciplinare 231 di cui al presente Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Per il personale dipendente, in applicazione del CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni:

1. Richiamo Verbale;
2. Rimprovero Scritto;
3. Multa;
4. Sospensione;
5. Licenziamento.

In particolare, in linea con il CCNL:

- Si applica il provvedimento del RICHIAMO VERBALE al dipendente che, con lieve negligenza, violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante, nell'ipotesi di violazione di lieve entità e purché non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale (ad esempio adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e/ delle procedure aziendali nell'espletamento di una attività sensibile e/o "a rischio" o alle istruzioni impartite dai superiori);

- Si applica il provvedimento del RICHIAMO SCRITTO al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante nell'ipotesi di violazione di lieve entità ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale e purché non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale (ad esempio negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale; inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico nell'espletamento di una attività sensibile e/o "a rischio" o alle istruzioni impartite dai superiori);

- Si applica il provvedimento della MULTA non superiore all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza o della SOSPENSIONE DAL LAVORO e dal trattamento economico (in accordo con il CCNL) al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico o nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante qualora la violazione non sia di lieve entità (ad esempio reiterazione per più di due volte di una infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta; infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale; inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - dei doveri stabiliti dalle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico nell'espletamento di una attività sensibile e/o "a rischio" o alle istruzioni impartite dai superiori).
- Si applica il provvedimento del LICENZIAMENTO al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico o nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante qualora la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (a titolo di esempio elusione fraudolenta delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti nel Decreto 231; violazione del sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, distruzione o alterazione di documenti ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti alla vigilanza e al controllo).

3.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello (e, quindi, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) da parte di un dirigente, la Società adotterà nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti opportuni in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e al dirigente, e in linea con quanto previsto dal CCNL DIRIGENTI applicabile e da eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello nonché la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure poste a tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*).

In particolare:

- ancorché il codice disciplinare di fonte contrattuale e la prassi escludano l'applicazione al dirigente di sanzioni conservative, il dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello e nell'ipotesi di violazione non grave sarà destinatario di un RICHIAMO SCRITTO;
- si applica il provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO al dirigente che violi una più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello nell'ipotesi di violazione grave;
- si applica il provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora la violazione commessa da parte del dirigente costituisca una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua discrezione, si riserva di applicare nei confronti del responsabile e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

3.5 Misure nei confronti degli amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione delle previsioni del Modello (e, quindi, del Codice Etico e delle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante) da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, nel caso di violazione delle previsioni del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazione delle previsioni del Modello, da parte di uno o più amministratori, diretta inequivocabilmente a commettere un reato di cui al Decreto 231 o ad istigare o agevolare altri alla commissione, l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, adotterà le misure sanzionatorie più opportune.

In caso di violazione delle previsioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

Rappresentano, altresì, causa di applicazione del sistema disciplinare la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

3.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, agenti e fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali, agenti e fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231 o l'esposizione della Società al rischio di sanzioni previste dal Decreto 231, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del Decreto 231 stabilisce che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*"[7].

4.1 Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**") è una funzione di *staff* al Consiglio di Amministrazione ed è da questo nominato, con delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di OdV, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza che devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità, professionalità e moralità.

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

Sono cause di ineleggibilità o decadenza:

[7] E' opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario (i.e. il Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello organizzativo, nonché all'istituzione dell'Organismo stesso.

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della Società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che siano titolari, direttamente o indirettamente, di quote o partecipazioni della Società;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere stato condannato o aver patteggiato ai sensi dell'art. 444 c.p.p.:
    - per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico;
    - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
    - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
    - per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- essere sottoposto a procedimento penale per alcuno dei fatti di cui al punto precedente o per un reato previsto dal Decreto 231, dal momento in cui viene notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415*bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

I componenti dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. L'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza (c.d. "componente interno") e la Società comporta automaticamente la decadenza dall'incarico.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa. A titolo di esempio, non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- sentenza di condanna della Società, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ai sensi dell'art. 444 c.p.p., ove venga accertata dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

4.2 Requisiti

Il Consiglio di Amministrazione valuta, prima della nomina dell'Organismo di Vigilanza e successivamente, con periodicità adeguata, la sussistenza dei requisiti di seguito indicati in capo all'OdV, nel suo complesso.

4.2.1 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede - nel suo complesso - le competenze tecnico-professionali che gli consentono di svolgere, con competenza e obiettività di giudizio, le funzioni assegnate.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e di consulenza, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

4.2.2 Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza è autonomo ed indipendente.

L'OdV è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'OdV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

Il requisito di indipendenza è assicurato dal mancato coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza in attività operative e di gestione e dall'adeguata collocazione gerarchica che consente il *reporting* diretto al Consiglio di Amministrazione.

4.2.3 Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV potrà disporre in piena autonomia di tale dotazione finanziaria, ferma restando la necessità di rendicontarne l'utilizzo, su base almeno annuale.

4.2.4 Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società[8].

4.3 L'ODV di Fin-ceramica Faenza S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha optato per un organismo collegiale, di seguito i recapiti:

RECAPITI
odvfinceramica@finceramica.it Organismo di Vigilanza **FIN-CERAMICA FAENZA S.P.A.** Via Granarolo, 177/3 48018 Faenza (RA)

Considerate le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ed i contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dell'attività di vigilanza, L'OdV può essere supportato da uno staff dedicato e può avvalersi del supporto di altre funzioni interne alla Società per una efficace implementazione delle previsioni del Modello.

[8] Le Linee Guida Confindustria precisano che le aziende di medie e grandi dimensioni si doti di "una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello".

4.3.1 Funzioni e poteri

4.3.1 unzioni e poteri

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione, implementazione ed aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale. Si osserva che le attività di controllo sono sempre e comunque demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale[9];
- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare[10] il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
  - modifiche normative.

---

[9] Cfr. Linee Guida Confindustria: "*Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:*

- *un **1° LIVELLO DI CONTROLLO**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;*
- *un **2° LIVELLO DI CONTROLLO**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;*
- *per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un **3° LIVELLO DI CONTROLLO**, effettuato dall'Internal Audit, che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management".*

[10] Le Linee Guida Confindustria precisano che tale attività di aggiornamento si realizza attraverso:

- suggerimenti e proposte agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere una attività finale di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente viene riconosciuta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza procederà a:

- promuovere la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello;
- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad esempio indirizzo di posta elettronica, cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale sensibili e/o "a rischio";
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'OdV è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività sopra richiamate.

4.3.2 *Reporting* nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con l'Amministratore delegato della Società; viene inoltre garantita una comunicazione periodica verso il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:
    - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
    - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
    - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
    - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

La relazione annuale viene trasmessa, in copia, anche al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

4.3.3 Flussi informativi

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello.

4.3.3.1 Flussi informativi su base periodica

Vengono comunicate all'OdV le informazioni, i dati e le notizie specificati nel Documento Descrittivo dei Flussi informativi – che costituisce parte integrante del presente Modello - ovvero ulteriormente identificati dall'Organismo di Vigilanza o da questo richiesti alle singole funzioni della Società.

4.3.3.2 Flussi informativi "ad evento"

Ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza va prontamente comunicata a quest'ultimo. In particolare, **LE SEGUENTI CIRCOSTANZE VANNO COMUNICATE CON LA MASSIMA TEMPESTIVITÀ,** anche via e-mail all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza – odvfinceramica@finceramica.it :

- **violazioni del Codice Etico e delle previsioni del Modello**;
- circostanze che possano comportare un qualsiasi conflitto di interesse;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231 o altri reati, anche nei confronti di ignoti, nel rispetto obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- accessi /ispezioni/notifiche/richieste delle Autorità o Forze dell'Ordine o Polizia Giudiziaria;
- infortuni sul lavoro;
- incidenti di natura ambientale;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- segnalazioni o richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- rapporti o relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del Modello;
- segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei *partner* (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società, relative a violazioni o mancata applicazione del Modello o del Codice Etico.

4.4 Disciplina delle segnalazioni - whistleblowing

Il D. Lgs 24/2023 ha modificato le disposizioni vigenti in materia di tutela delle segnalazioni, anche per quanto riguarda le aziende che hanno adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001.

La disciplina richiede l'instaurazione di canali di segnalazione interna presidiati da un soggetto autonomo, indipendente e adeguatamente formato per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni, che garantiscano la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.

Con il termine "segnalazione" - "whistleblowing" - si fa riferimento alla situazione in cui vengono a trovarsi coloro che, in ragione dell'attività lavorativa svolta scoprono la commissione di violazioni delle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e ne informano i soggetti competenti al fine di fermare i comportamenti illeciti.

Per garantire la tutela della riservatezza dei soggetti che effettuano segnalazioni di violazioni del modello o di altri illeciti (civili, penali, amministrativi, contabili, in merito alla normativa nazionale ed europea), la società ha implementato un canale di segnalazione che consente di dialogare con il **Gestore delle Segnalazioni** (chi gestisce tutte le segnalazioni riguardanti le società del Gruppo Tampieri. In particolare si tratta dell'ente esterno fornitore della piattaforma informatica di cui sotto e di un membro dell'Ufficio Legale aziendale).

Pertanto, le eventuali violazioni o sospette violazioni di norme comportamentali di cui al Codice Etico, dei principi di comportamento o delle modalità esecutive di svolgimento delle attività sensibili o "a rischio" identificate nel Modello 231 devono essere comunicate al Gestore delle Segnalazioni con le seguenti modalità, a discrezione del segnalante:

- tramite apposita **piattaforma informatica** raggiungibile attraverso il sito web www.tampieri.com

  o alternativamente

- **per posta**, all'attenzione del Gestore delle Segnalazioni, Via Granarolo 177/3 48018 Faenza (RA), apponendo la dicitura "**RISERVATA**" sulla busta.

È, infine, possibile rivolgersi direttamente all'Ufficio Legale del Gruppo Tampieri per un colloquio orale.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal § 3 sul Sistema Disciplinare;

- agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al § 3 del presente Modello è prevista anche nei confronti i) di chi viola le misure di tutela del segnalante e ii) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le segnalazioni sono gestite, trattate e archiviate in conformità con la normativa applicabile sui dati personali.

Nel caso in cui il canale di segnalazione interna non dovesse risultare adeguato -per l'inerzia del destinatario o per eventuali possibili conflitti di interesse- o la violazione su cui è necessario indagare possa avere risonanza per l'ordine pubblico, l'interessato potrà ricorrere, rispettivamente, al canale esterno gestito dall'ANAC (raggiungibile al link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) o rivolgersi ai media ma sarà, comunque, tutelato da ogni ritorsione.

La procedura dettagliata per le segnalazioni whistleblowing è disponibile sul sito www.tampieri.com.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.3 Divulgazione

Con riguardo alla diffusione del Modello, la Società si impegna a:

- pubblicare il Codice Etico, nella versione aggiornata, sul sito www.finceramica.it ;

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del Modello;
- pubblicare il Modello e la documentazione etica sulla *intranet* aziendale o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività informative dirette a diffondere la conoscenza del Decreto 231 e delle prescrizioni del Modello, in occasione di aggiornamenti o modifiche del dello stesso, nelle modalità ritenute più idonee.

Per quanto riguarda l'informazione di collaboratori esterni, fornitori, consulenti, *partner* commerciali, agenti e fornitori, verranno intraprese le azioni più opportune (informative, clausole contrattuali, etc.) per una adeguata informativa sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del Decreto 231 e sull'adozione della documentazione in ambito etico.

5.4 Formazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto 231 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi etici adottati dalla Società.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività sensibili e/o "a rischio". In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 231 e le prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

6 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.3 Adozione

Il presente Modello - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto 231 – è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" – ed è stato approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

6.4 Aggiornamento

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure o protocolli che ne costituiscono parte integrante, formulando le opportune proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

Le modifiche sostanziali del Modello verranno approvate mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento (cfr. par. 2.3) di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

6.5 Reperibilità del Modello

Il Codice Etico è pubblicato – nella versione aggiornata e corrente - sul sito www.finceramica.it.

Il Modello Organizzativo e tutta la documentazione di riferimento sono archiviati presso la Società e reperibili sull'intranet aziendale.

I Destinatari sono tenuti a verificare che eventuali copie cartacee della documentazione adottata ai sensi del Decreto 231 siano corrispondenti alla versione corrente e in vigore.

Allegato I - Elenco Reati Decreto 231

(a cura dell'Associazione AODV 231 - www.aodv231.it)

PER L'ELENCO E L'ILLUSTRAZIONE DEI REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ, SI VEDA LA

SEZIONE "DESCRIZIONE REATI" DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Art. 24	**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** ▪ Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) ▪ Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.) ▪ Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.) ▪ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) ▪ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) ▪ Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 75/2020] ▪ Frode ai danni del fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986 n. 898) [introdotto dal D. Lgs. 75/2020]	Articolo modificato dalla L.161/2017 e dal D.Lgs n. 75/2020

Art. 24-bis	**Delitti informatici e trattamento illecito di dati** ▪ Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) ▪ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) ▪ Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature codici , altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) ▪ Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.) ▪ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) ▪ Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti adad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies c.p.) ▪ Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) ▪ Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)	articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L.n. 105/2019

Art. 24-ter	**Delitti di criminalità organizzata** ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall´art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall´art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014) ▪ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.lgs. n. 202/2016] ▪ Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91) ▪ Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)	articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015

Art. 25	**Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio** ▪ Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019] ▪ Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) ▪ Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) ▪ Pene per il corruttore (art. 321 c.p.) ▪ Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) ▪ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019] ▪ Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.lgs. n. 75/2020] ▪ Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.lgs. n. 75/2020] ▪ Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.lgs. n. 75/2020]	modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs 75/2020

Art. 25-bis	**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** ▪ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.) ▪ Alterazione di monete (art. 454 c.p.) ▪ Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.) ▪ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) ▪ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) ▪ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) ▪ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.) ▪ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	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

Art. 25 bis - .1	**Delitti contro l'industria e il commercio** ▪ Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) ▪ Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.) ▪ Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) ▪ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze i non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

Art. 25-ter	**Reati societari** ▪ False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) ▪ False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015] ▪ Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.) ▪ Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.) ▪ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.) ▪ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) ▪ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) ▪ Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005] ▪ Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) ▪ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) ▪ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.) ▪ Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) ▪ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.) ▪ False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]	articolo aggiunto dal D. Lgs. N. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, D. Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023

Art. 25-quater	**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** ▪ Associazioni sovversive (art. 270 c.p.) ▪ Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.) ▪ Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis 1 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. N. 21/2018] ▪ Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.) ▪ Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.) ▪ Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito con modificazioni dalla L. n. 43/2015] ▪ Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.) ▪ Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.) ▪ Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.) ▪ Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003

	▪ Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.) ▪ Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.) ▪ Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.) ▪ Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.) ▪ Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 21/2018] ▪ Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.) ▪ Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.) ▪ Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) ▪ Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1) ▪ Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2) ▪ Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3) ▪ Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) ▪ Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)	

Art. 25-quater.1	**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006
	▪ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)	

Art. 25-quinquies	**Delitti contro la personalità individuale**	articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016
	▪ Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) ▪ Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) ▪ Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) ▪ Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) ▪ Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38] ▪ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) ▪ Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018] ▪ Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) ▪ Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) ▪ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)	

Art. 25-sexies	**Reati di abuso di mercato**	articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005
	▪ Abuso o comunicazione illecita diinformazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998) ▪ Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]	

Art. 25-septies	**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** ▪ Omicidio colposo (art. 589 c.p.) ▪ Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)	articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato L. n. 3/2018

Art. 25-octies	**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** ▪ Ricettazione (art. 648 c.p.) ▪ Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ▪ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) ▪ Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [aricolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]	articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014

Art. 25-octies. 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Articolo aggiunto dal D. Lgs n. 184/2021
	▪ Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art 493-ter c.p.) ▪ Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento (art. 493-quater c.p.) ▪ Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640- ter c.p.)	
Art. 25-novies	**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
	▪ Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) ▪ Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3) ▪ Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1) ▪ Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2) ▪ Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) ▪ Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)	

	▪ Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)	

Art. 25-decies	**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**	articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009
	▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)	

Art. 25-undecies	**Reati ambientali**	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 , modificato dal D. Lgs. 21/2018
	▪ Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) ▪ Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) ▪ Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.) ▪ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) ▪ Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) ▪ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) ▪ Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733bis c.p.) ▪ Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6) ▪ Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137) ▪ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256) ▪ Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257) ▪ Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259) ▪ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258) ▪ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.) ▪ False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis) ▪ Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279) ▪ Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8) ▪ Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9) ▪ Cessazione e riduzione dell´impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)	

Art. 25-duodecies	**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161
	▪ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998) ▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.lgs. 286/1998).	

Art. 25-terdecies	**Razzismo e xenofobia** ▪ Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018])	articolo aggiunto dalla L. 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. N. 21/2018

Art. 25-quaterdecies	**Frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** • Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) • Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)	articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019
Art. 25-quinquiesdecies	**Reati Tributari** • Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. N. 74/2000) • Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. N. 74/2000) • Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. N. 74/2000) • Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. N. 74/2000) • Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. N. 74/2000) • Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. N. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. 75/2020] • Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. N. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. 75/2020] • Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. N. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. 75/2020]	articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. N. 75/2020

Art. 25-sexiesdecies	**Contrabbando** • Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973) • Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)	articolo aggiunto dal D. Lgs. N. 75/2020

	• Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973) • Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973) • Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973) • Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973) • Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973) • Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)	

Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Articolo aggiunto dalla legge 22/2022
	▪ Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) ▪ Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)	

Art- 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Articolo aggiunto dalla legge 22/2022
	▪ Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.) ▪ Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.) ▪ Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.) ▪ Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.) ▪ Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.) ▪ Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.) ▪ Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.) ▪ Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.) ▪ Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)	

Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato *[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*	

	▪ Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) ▪ Frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)	

L. n. 146/2006	Reati transnazionali *[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]*	
	▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) ▪ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) ▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) ▪ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)	