

**SANLORENZO**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001  
PARTE GENERALE**

---

Sanlorenzo S.p.A.

# INDICE

<b>1. Il Decreto legislativo 231/2001 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</b> .....	<b>2</b>
1.1 I reati presupposto .....	2
1.2 I criteri di imputazione oggettiva .....	2
1.3 Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa .....	3
1.4 Le sanzioni applicabili .....	4
1.5 Le misure cautelari .....	6
1.6 Reati commessi all’estero.....	6
1.7 Le “linee guida” di Confindustria .....	7
<b>2. La Società</b> .....	<b>8</b>
2.1 L’oggetto Sociale .....	8
2.2 Il Modello di governance e struttura organizzativa.....	9
2.3 I sistemi di gestione.....	10
2.4 Il sistema informativo.....	11
2.5 Il Codice Etico.....	11
<b>3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo</b> .....	<b>12</b>
3.1 Obiettivi e finalità.....	13
3.2 Destinatari .....	13
3.3 Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo .....	13
3.4 Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato.....	15
3.5 La struttura del Modello Organizzativo .....	15
3.6 Protocolli e sistema di controllo preventivo.....	16
<b>4. La diffusione del Modello Organizzativo</b> .....	<b>18</b>
4.1 La formazione del personale dipendente.....	18
4.2 Informazione ad Amministratori, Sindaci e Società di revisione.....	18
4.3 Informazione ai soggetti terzi.....	18
<b>5. Il sistema disciplinare</b> .....	<b>19</b>
5.1 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) .....	20
5.2 Le misure nei confronti dei dirigenti .....	21
5.3 Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori .....	21
5.4 Le misure nei confronti di Collaboratori esterni consulenti e soggetti terzi .....	21
<b>6. L’Organismo di Vigilanza (OdV)</b> .....	<b>23</b>
6.1 L’individuazione dell’organismo di vigilanza .....	23
6.2 Durata in carica, revoca e decadenza .....	24
6.3 Le funzioni e i poteri .....	24
6.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza e Whistleblowing .....	25
6.5 Whistleblowing .....	27
6.6 La raccolta e la conservazione delle informazioni .....	28
6.7 Il reporting agli organi societari .....	28

# 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 “RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA”

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, è stato introdotto nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Il Decreto 231 fissa i principi generali della responsabilità amministrativa degli enti, i criteri di attribuzione della stessa, le sanzioni irrogabili, il procedimento di accertamento della responsabilità e gli aspetti inerenti all’applicazione della sanzione.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, ovvero:

- sia stato commesso un “reato presupposto”;
- l’autore del “reato presupposto” sia riconducibile ad uno dei soggetti indicati dal legislatore;
- il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- l’ente versi nella cosiddetta “colpa di organizzazione”.

Inoltre, si rileva che la responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

## 1.1 I reati presupposto

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche non deriva da qualsiasi reato commesso da soggetti appartenenti alla Società, come meglio descritti al successivo paragrafo, ma discende soltanto dalla commissione di alcune fattispecie tassativamente indicate dal legislatore.

Tali fattispecie, dette anche “reati presupposto”, sono indicate dall’articolo 24 all’articolo 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001 ovvero vengono previste in alcune leggi speciali.

Per ragioni di chiarezza della presente Parte Generale, l’elenco dei singoli reati è riportato nell’Allegato I.

Occorre, poi, ricordare che la responsabilità amministrativa può derivare anche dalla commissione di un “reato presupposto” nelle forme del tentativo, ove quest’ultimo sia giuridicamente configurabile.

## 1.2 I criteri di imputazione oggettiva

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’articolo 5 del Decreto fa riferimento a due categorie di soggetti.

L’ente è responsabile per i reati commessi da:

- (a) soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- (b) soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso “nell’interesse o a vantaggio dell’Ente”.

Il “vantaggio” o l’“interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l’interesse della società va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

La responsabilità dell’ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

### **1.3 Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

Ai fini dell’accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all’ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L’articolo 6 del Decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto da parte dei vertici, l’ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo.

Il Decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (articolo 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l’articolo 7 prevede che “l’ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza” mentre “è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”. L’onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell’articolo 7 stabilisce che il modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge;
- scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

#### **1.4 Le sanzioni applicabili**

Il Decreto legislativo 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'articolo 9 del Decreto, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (articolo 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (articolo 11, comma 2).

L'articolo 12 del D.lgs. 231/2001 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'articolo 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 211/2025, è stato previsto un sistema derogatorio al sistema delle quote nel caso di condanna per i Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea di cui all'articolo 25-octies2 D.lgs. 231/2001.

Invero, in tali ipotesi, la sanzione viene calcolata sulla base del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. La misura della percentuale è da 1% a 5% per i reati di cui all'articolo 275-bis e 275-quater. Se il fatturato globale non è determinabile, si applica una sanzione pecuniaria che va da un minimo di 3 milioni di euro ad un massimo di 40 milioni di euro.

Per il reato di cui all'articolo 275 ter la misura della percentuale del fatturato va dallo 0,5% all'1% e qualora non sia determinabile, la sanzione sarà da 1 a 8 milioni di Euro.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (articolo 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni

dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

La Legge n. 3/2019 ha inserito un pesante inasprimento delle previsioni in materia di sanzioni interdittive in ipotesi dei reati di cui all'art. 25 comma 2 (fattispecie previste e punite dagli articoli 319, 319-ter, comma 1, 322, commi 2 e 4, c.p.) e comma 3 (fattispecie previste e punite dagli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater, 321 c.p.), prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9 comma per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore ai 7, nel caso di reato commesso da soggetti apicali e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lettera b).

Qualora, poi, l'ente si sia adoperato, prima della sentenza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 ( non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

## **1.5 Le misure cautelari**

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (articolo 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (articolo 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (articolo 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

## **1.6 Reati commessi all'estero**

Secondo l'articolo 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D.lgs. 231/2001

sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **1.7 Le “linee guida” di Confindustria**

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

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state aggiornate nell'anno 2008 e, da ultimo, nel mese di marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia a luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- 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;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## 2. LA SOCIETÀ

Le informazioni di carattere generale relative alla società Sanlorenzo sono riportate nella tabella seguente:

<b>Denominazione</b>	Sanlorenzo S.p.A.
<b>Sede Legale</b>	Ameglia (SP), Via Armezzone 3, 19031
<b>Sede Operativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Spezia (SP), Viale San Bartolomeo 362 – 19126</li><li>• La Spezia (SP), Via Malara snc – 19126</li><li>• Viareggio (LU), Via Marina di Levante snc – 55049</li><li>• Viareggio (LU), Via Salvatori 56/58 – 55049</li><li>• Viareggio (LU), Piazza San Benedetto del Tronto 1 – 55049</li><li>• Viareggio (LU), Lotto B2E Sottozona C1 Porto SNC – 55049</li><li>• Viareggio (LU), Via dei Pescatori 56 – 55049</li><li>• Viareggio (LU), Via Luigi Salvatori snc – 55049</li><li>• Milano (MI), Viale Bianca Maria, 45 – 20122</li><li>• Massa (MS), Via Dorsale 13 – 54100</li><li>• <u>Pisa (PI), Via Aurelia Sud, 7/B – 56121</u></li></ul>
<b>Registro Imprese</b>	La Spezia 00142240464
<b>Numero REA</b>	SP - 97566
<b>Capitale Sociale</b>	€ 35.653.938,00 i.v.
<b>CCNL applicato</b>	Gomma Plastica Industria
<b>Posizione INPS</b>	3902395616
<b>Posizione INAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 07283171/90</li><li>• 07283170/44</li><li>• 92578140/65</li></ul>
<b>Sito web</b>	<a href="http://www.sanlorenzoyacht.com">www.sanlorenzoyacht.com</a>

### 2.1 L'oggetto Sociale

Sanlorenzo, riconosciuto “atelier” della nautica italiana, da oltre cinquant’anni progetta, costruisce, produce e commercializza motoryacht di lusso realizzati su misura secondo le esigenze e lo stile di ogni singolo armatore.

In particolare, Sanlorenzo si occupa della progettazione, costruzione, produzione e commercializzazione di natanti, barche, imbarcazioni, navi da diporto e unità navali in vetroresina, acciaio, alluminio e unitamente a qualsiasi altro materiale, nonché della manutenzione e del noleggio natanti, barche, imbarcazioni, navi da diporto e unità navali. La Società svolge inoltre, anche per conto di terzi, attività di progettazione, costruzione anche parziale, rifinitura, allestimento e manutenzione di natanti, barche, imbarcazioni, navi da diporto e unità navali.

Sanlorenzo si occupa altresì di rappresentanza e di importazione, nonché di prestazione di servizi, nel settore dei natanti, barche, imbarcazioni, navi da diporto e unità navali.

La Società ha altresì per oggetto l’attività di formazione e aggiornamento nel settore della progettazione, costruzione, produzione e commercializzazione di natanti, barche, imbarcazioni, navi da diporto e unità navali di diporto, realizzata anche attraverso l’organizzazione e la gestione di corsi, workshop, manifestazioni, eventi e convegni diretti alla formazione, all’aggiornamento e al perfezionamento sia di singoli operatori, sia di gruppi di lavoro, e l’attività di costruzione e/o gestione di approdi turistici ed altre opere marittime di interesse turistico, nonché di costruzione e/o gestione di opere destinate alla ricettività, all’ospitalità ed all’assistenza

della navigazione da diporto negli approdi turistici e di tutte quelle installazioni ed infrastrutture che concorrono a completare i servizi degli approdi turistici.

La costruzione di ogni yacht è diversa e personalizzata a seconda dello stile e delle esigenze dell'armatore; infatti l'attività di Sanlorenzo si contraddistingue per le linee al di sopra delle mode, senza forzature formali né linguaggi estremi e per la manodopera di alta capacità e tradizione.

Proprio questi valori associati ad una cura massima dei dettagli, delle finiture artigianali e l'impiego di materiali pregiati rendono unico ogni Sanlorenzo.

La Società può inoltre compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, immobiliari, mobiliari e finanziarie, queste ultime non nei confronti del pubblico e in via non prevalente, che saranno ritenute dal consiglio di amministrazione necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi comprese l'assunzione e la dismissione di partecipazioni ed interessenze in enti e Società, anche intervenendo alla loro costituzione; essa può altresì, senza carattere di professionalità e sempre in via non prevalente e non nei confronti del pubblico, concedere finanziamenti e/o prestare garanzie, sia reali sia personali anche a favore di terzi in quanto ritenute dal consiglio di amministrazione strumentali al conseguimento dell'oggetto sociale. Il tutto nel rispetto delle disposizioni di legge ed in particolare della normativa in tema di attività riservate per legge.

Inoltre, la Società svolge le suddette attività sia in Italia che all'estero.

La Società Sanlorenzo, nata a Viareggio nel 1958 e trasferitasi ad Ameglia nel 1998, è in costante incremento produttivo; pertanto la Società, per fronteggiare la necessità di ulteriore spazio, dal 2006 ad oggi ha acquisito nuovi siti produttivi a Viareggio, Massa e La Spezia.

## **2.2 Il Modello di governance e struttura organizzativa**

Il sistema di amministrazione adottato è di tipo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei soci è presieduta dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione ed in sua assenza, nell'ordine, dal Vice Presidente ovvero da altra persona scelta dall'Assemblea con voto a maggioranza dei presenti.

L'organo di controllo è il Collegio Sindacale, composto da cinque sindaci di cui tre effettivi e due supplenti.

Le cause di ineleggibilità, decadenza, incompatibilità, nonché la nomina, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni di legge.

La revisione legale sulle società è esercitata da una Società di Revisione iscritta nel registro dei revisori legali.

L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società; la gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione assembleare nei casi richiesti dalla Legge e nei casi previsti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'articolo 2381 del Codice Civile, le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti e/o ad un comitato esecutivo, determinando il contenuto ed i limiti della delega.

Non possono essere attribuite agli organi delegati le competenze di cui all'articolo 2381, comma 4 del Codice Civile.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare gli obiettivi e le modalità di esercizio dei poteri delegati ai Consiglieri Delegati ed al Comitato Esecutivo.

Al Consiglio di Amministrazione spettano comunque i poteri di impartire direttive ai consiglieri delegati ed al comitato esecutivo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati ed il Comitato Esecutivo potranno deliberare la nomina e la revoca di direttori generali e procuratori per singoli atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La rappresentanza della società e l'uso della firma sociale spettano disgiuntamente al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, agli Amministratori delegati, questi ultimi nei limiti della delega loro attribuita dal Consiglio di Amministrazione.

La Società ha conferito, inoltre, alcune procure per la gestione di determinati compiti ed affari. Inoltre, la Società ha conferito ulteriori procure per determinati affari. Tutte le procure sono custodite presso la sede della Società.

Sanlorenzo verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Sanlorenzo ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Per un'analisi approfondita del sistema di governance ed, in particolare, dei poteri attribuiti ai componenti dell'Organo Amministrativo ed ai procuratori, nonché della struttura organizzativa è stato elaborato un apposito allegato alla presente Parte Generale, nell'ambito del quale sono puntualmente recepite le modifiche intervenute nell'ambito della governance e della struttura organizzativa della Società (Allegato II alla Parte Generale – Sistema di Governance e Struttura organizzativa – Organigramma).

### **2.3 I sistemi di gestione**

Sanlorenzo persegue, anche a livello internazionale, l'obiettivo di offrire un prodotto adeguato alle esigenze dei suoi clienti.

Il perseguimento di questo obiettivo deve essere realizzato attraverso il costante rispetto delle persone che lavorano nella Società e dell'ambiente.

Infatti, Sanlorenzo considera essere un valore la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché la tutela dell'ambiente.

Al fine di meglio tutelare questi valori e di integrarli costantemente nella realtà quotidiana aziendale, la Società ha adottato una politica della sicurezza e dell'ambiente.

In particolare, Sanlorenzo ha ottenuto con riferimento a tutti i siti produttivi, ossia Ameglia, La Spezia, Massa e Viareggio:

- la certificazione ambientale in conformità alla Norma UNI EN ISO 14001:2015, che definisce la politica ambientale, pianifica le attività che necessitano di monitoraggio, evidenzia ruoli e responsabilità, crea procedure di controllo e istituisce un sistema di verifica;
- un sistema certificato di procedure e protocolli di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, articolato in base agli standard internazionali ISO 45001:2018.

I sistemi di gestione e le procedure ivi richiamate sono parte integrante del Modello Organizzativo.

## **2.4 Il sistema informativo**

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato da Sanlorenzo è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura di tipo client-server in ambiente Microsoft (standard Active Directory) che tiene traccia, tramite log, delle connessioni effettuate.

I processi aziendali sono gestiti per competenza da applicazioni specializzate (ERP, Business Intelligence, Documentale, BPM, CRM) che utilizzano l'infrastruttura sopra descritta, ma ognuno con proprie regole e standard di sicurezza. Si precisa che nessuno di questi traccia sistematicamente attività ed autori.

Per garantire la sicurezza del Sistema Informativo la Società ha messo in atto tutte le misure necessarie a garantire la protezione dei dati sia da eventi accidentali che da eventi dolosi.

## **2.5 Il Codice Etico**

Il Codice Etico (All. III), che costituisce parte essenziale del Modello organizzativo, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A. unitamente al presente Modello.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Sanlorenzo.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica proceduralizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Tuttavia, è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello organizzativo e Codice Etico in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/2001, Sanlorenzo ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, con lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello è stato adottato formalmente per la prima volta dalla Società con il Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2013.

La presente versione, approvata con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 9 marzo 2026 costituisce, quindi, un aggiornamento del Modello adottato da Sanlorenzo, resosi necessario, da un lato, alla luce delle modifiche apportate alla struttura organizzativa nel corso del tempo e, dall'altro, in ragione degli interventi normativi che hanno riguardato il D.lgs. 231, e, in particolare:

- il Decreto Legge n. 48/2025, convertito con Legge 80/2025, in vigore dal 12 aprile 2025, recante *“Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario”* che ha introdotto nel codice penale il nuovo reato di *“Detenzione di materiale con finalità di terrorismo”* di cui all'articolo 270-quinquies.3, ampliando il catalogo dei reati presupposto all'articolo 25 quater del D.lgs. 231/2001;
- la Legge 82/2025, recante *“Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali”*, entrata in vigore in data 1° luglio 2025. Il provvedimento ha inserito nel D.lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-undecies *“Delitti contro gli animali”*;
- la Legge 147/2025 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge *“Terra dei fuochi”* dell'8 agosto 2025 n. 116, recante *“Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi”* in vigore dall'8 ottobre 2025, che ha modificato l'articolo 25-undecies del D.lgs. 231/2001;
- la Legge 132/2025 recante *“Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”*, in vigore dal 10 ottobre 2025, che recepisce il Regolamento (UE) n.1689/2024 – c.d. AI Act – e ha modificato l'articolo 2637 c.c. (*“Aggiotaggio”*), richiamato dall'articolo 25-ter del D.lgs. 231/2001 e l'articolo 185, comma 1 D.lgs. 58/1998 (TUF) (*“Manipolazione del mercato”*) – richiamato dall'articolo 25-sexies del D.lgs. 231/2001.

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisca, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano nell'interesse della Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello Organizzativo è *“atto di emanazione dell'organo dirigente”*, ai sensi dell'articolo 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate.

### **3.1 Obiettivi e finalità**

L'adozione del Modello per Sanlorenzo non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Sanlorenzo anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

### **3.2 Destinatari**

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori e i Sindaci della Società;
2. tutti i Dirigenti;
3. tutti i Dipendenti;
4. i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i consulenti, i fornitori ed i partner commerciali di Sanlorenzo, qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili, nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 4.3.

### **3.3 Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo**

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal D.lgs. 231/2001, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel Decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello di Sanlorenzo ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di governance;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informativo.

### **3.3.1 Il *risk assessment***

Una volta valutata la struttura organizzativa della Società, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività di Sanlorenzo al fine di individuare tra i "reati presupposto" previsti dal Decreto 231 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà aziendale.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal Decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall'altro sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del Decreto 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le best practices e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in alcune interviste ai soggetti apicali della Società, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

### **3.3.2 Analisi dei protocolli esistenti**

Durante la fase di *risk assessment* si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- procedure,
- istruzioni operative,
- registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni,
- modalità di gestione e di esercizio delle attività di controllo,

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dall'azienda e valutarne l' idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, si è chiesto ai soggetti interessati di identificare gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

### **3.4 Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato**

A seguito dell'attività di analisi, studio ed approfondimento come sopra descritto, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- B. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- C. Reati ambientali;
- D. Reati societari-corrruzione tra privati;
- E. Reati in materia di criminalità informatica;
- F. Reati contro la personalità individuale ed impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare;
- G. Reati in materia di abusi di mercato di cui all'articolo 25 sexies;
- H. Reati tributari;
- I. Reati in materia di contrabbando e accise;
- J. Reati in materia di riciclaggio e strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di lavori;
- K. Reati contro l'industria ed il commercio.

Per ogni categoria di reato è prevista una apposita Parte Speciale in cui vengono anche descritti analiticamente i singoli «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel D.lgs. 231/2001 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale estensione/integrazione delle attività di *risk assessment* ed il conseguente aggiornamento del Modello.

Per maggiore chiarezza, si allega alla Parte Generale il documento di “Mappa delle aree a rischio ex D.lgs. 231/2001 – Appendice Risk Assessment” (All. IV).

### **3.5 La struttura del Modello Organizzativo**

Alla luce dei risultati dell'attività di risk assessment, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Sanlorenzo è composto da:

- la presente “Parte Generale” che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- gli allegati alla Parte Generale del Modello individuati nel documento di sintesi dei principi normativi ex D.lgs. 231/2001 (All. I), nel documento Sistema di Governance e Struttura organizzativa – Organigramma (All. II), nel Codice Etico (All. III), nella Mappatura del rischio e relativa appendice (All. IV), nella Procedura Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza (All. V);

- le singole “Parti Speciali” che, come sopra detto, si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- i documenti interni richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi specifici, procedure, regolamenti interni, istruzioni e procedure dei Sistemi di gestione, la procedura per le segnalazioni Whistleblowing, etc.).

La Parte Generale, le Parti Speciali e gli Allegati e tutti i documenti richiamati dal Modello, ivi compresi i contenuti e le procedure dei sistemi di gestione Sicurezza e Ambiente adottati, le procedure e la normativa interna richiamata dal Modello Organizzativo (regolamenti/policy), costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

In generale, il Modello di Sanlorenzo si ispira ai seguenti principi:

- ogni operazione o azione che interviene in un’area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un’area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- l’attribuzione di poteri è coerente alla responsabilità organizzativa;
- è attribuito ad un Organismo di Vigilanza (si veda cap. 6), in stretto contatto con il vertice aziendale, il compito di promuovere l’attuazione, efficace e corretta, del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del Decreto e valutate nel Modello stesso;
- vengono messe a disposizione dell’Organismo di Vigilanza risorse adeguate affinché questo sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- sia garantita la verifica ex post dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- sia effettiva la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell’attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- è previsto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- è istituito un obbligo di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

### **3.6 Protocolli e sistema di controllo preventivo**

L’obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Sulla base dell’attività di risk assessment sopra descritta, e meglio illustrata nelle singole Parti Speciali, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio–reato.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- l’organizzazione interna della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, con specifico riferimento all’attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- il sistema delle deleghe e di articolazione dei poteri deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” in relazione all’individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell’attività aziendale;
- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

- separazione all'interno di ciascun processo (c.d. segregazione delle funzioni), tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.lgs. 231/2001.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, la Società provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali.

## **4. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Sanlorenzo promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari, come specificati nel precedente paragrafo 3.2.

Le modalità di diffusione attraverso:

- l'invio di una comunicazione, a firma dell'Amministratore Delegato, che illustra i principi sottesi al Modello ed i suoi contenuti;
- la pubblicazione di tutti il Modello sulla rete intranet aziendale, per una agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, il Modello, con esclusione di alcune parti di natura prettamente interna all'azienda e per questo non diffondibili a terzi, è pubblicato sul sito internet della Società.

### **4.1 La formazione del personale dipendente**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i programmi di formazione, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

### **4.2 Informazione ad Amministratori, Sindaci e Società di revisione**

Il presente Modello viene consegnato a ciascun Amministratore e Sindaco.

Inoltre, dell'avvenuta adozione viene data notizia alla Società di Revisione.

### **4.3 Informazione ai soggetti terzi**

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

Come previsto nella sezione successiva del presente Modello relativa al sistema sanzionatorio, nei contratti con i terzi sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'articolo 6 secondo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori di Sanlorenzo, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Il sistema disciplinare di seguito descritto è soggetto a costante verifica da parte della Direzione HR, che è responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, a seguito delle osservazioni dell'OdV.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni di Whistleblowing nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella "Procedura per le segnalazioni Whistleblowing" adottata dalla Società, cui si rinvia.

In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di Whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Sono, altresì, previste sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

## **5.1 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri)**

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'articolo 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentato dal CCNL Gomma Plastica Industria, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'articolo 53 e ss. del CCNL indicato e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare, si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o ammonizione scritta, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);
- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Responsabile delle Risorse Umane che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

## **5.2 Le misure nei confronti dei dirigenti**

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

## **5.3 Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori**

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'articolo 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

## **5.4 Le misure nei confronti di Collaboratori esterni consulenti e soggetti terzi**

La violazione del presente Modello da parte di collaboratori esterni in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

In ragione di quanto sopra, in tutti i contratti di affidamento a terzi della gestione di beni o servizi verrà apposta la seguente clausola:

“La S.V./Società incaricata prende atto che Sanlorenzo ha adottato un Codice Etico ed un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i.

L'adozione del Modello 231 ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti dal suddetto Decreto Legislativo e di evitare l'applicazione delle relative sanzioni. Copia del Codice Etico, del quale la S.V./Società incaricata dichiara espressamente di conoscere ed accettare i contenuti, è messa a disposizione sul sito Internet di Sanlorenzo.

Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti "rilevanti" ai sensi del D.lgs. 231/2001 nella fase delle trattative e della stipulazione del presente contratto. Le parti si impegnano, inoltre, ad assolvere gli obblighi derivanti dal presente contratto nel rispetto dei principi del Codice Etico ed a vigilare sull'esecuzione del contratto medesimo in modo da scongiurare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

La S.V./Società incaricata prende atto ed accetta che, in caso di mancato rispetto dei principi e delle norme previste dal Codice Etico, Sanlorenzo potrà espressamente risolvere di diritto il contratto ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile."

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'articolo 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### 6.1 L'individuazione dell'organismo di vigilanza

Alla luce di quanto sopra e dei compiti che il Decreto 231 pone in carico all'Organismo di Vigilanza questo deve possedere i seguenti requisiti:

#### A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali.

Proprio per questa ragione la Società ha deciso di nominare quali componenti dell'Organismo di Vigilanza tre soggetti esterni, in modo tale da non compromettere l'indipendenza di giudizio o create ipotetiche situazioni di conflitto di interessi.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'Organismo di Vigilanza riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero il Consiglio di Amministrazione.

#### B. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### C. Onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza non hanno riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

#### D. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

Il rispetto dei requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dal Consiglio d'Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore rispetto a quella dei suoi componenti, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di tutte le funzioni di staff interne della Società.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, il Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza identificandolo nell'Avv. Maurizio Bortolotto, nel Dott. Maurizio Ferrero e nel Dott. Gianluca Magrini quali, ognuno per le sue competenze professionali ed in forza della esperienza dagli stessi acquisita, appaiono le figure più idonee ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'Organismo di Vigilanza.

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nel verbale del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso Organismo di Vigilanza, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

## **6.2 Durata in carica, revoca e decadenza**

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo medesimo, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'Organismo di Vigilanza dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'Organismo di Vigilanza i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

## **6.3 Le funzioni e i poteri**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare, le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con i responsabili dell'area interessata dall'attività di verifica sopra descrittale opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'Organismo di Vigilanza:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

#### **6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing**

Il D.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, ogni Amministratore, Sindaco, dirigente, dipendente della Società ha l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo e, specificamente, dalle singole Parti Speciali;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati indicati dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente [odv@sanlorenzoyacht.com](mailto:odv@sanlorenzoyacht.com) al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 6, commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*, devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La segnalazione effettuata in forma anonima verrà presa in considerazione solo qualora la stessa risulti, ad esclusivo avviso dell'Organismo di Vigilanza, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e vengano allegati dati certi ed immediatamente riscontrabili.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire la riservatezza di tale informazione e del segnalante.

Ogni informazione acquisita dall'Organismo di Vigilanza, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

All'esito dell'entrata in vigore della nuova disciplina in materia di Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023 la Società ha rinnovato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni che prevede ai fini delle segnalazioni di cui al citato Decreto, l'impiego di un'apposita piattaforma informatica ed il coinvolgimento del Responsabile delle Segnalazioni individuato nel Responsabile Internal Audit della Società.

Qualora le segnalazioni abbiano rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza può essere chiamato a supportare il Responsabile nella gestione delle relative attività istruttorie.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello Organizzativo, si rinvia al successivo paragrafo 6.5.

## 6.5 Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'articolo 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di Whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del Whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, la Società ha predisposto un proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni ed ha, a tal fine, attivato un canale, costituito da una piattaforma informatica, per la ricezione delle segnalazioni previste dal D.lgs. 24/2023, che hanno ad oggetto anche le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, il sistema di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente illustrato nella Procedura per le segnalazioni Whistleblowing parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale e sul sito web della Società.

Si rinvia al predetto documento, per le indicazioni di dettaglio relative:

- al canale interno di segnalazione e alle modalità di invio;
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- all'oggetto delle segnalazioni;
- al gestore della segnalazione;

- alle modalità di gestione della stessa;
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma;
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, sul sito web della Società sono riportate specifiche informative sui canali di segnalazione, anche esterni.

### **6.5.1 Misure di tutela ai sensi della normativa sul Whistleblowing**

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sul Whistleblowing, la Società - oltre a garantire la riservatezza dei dati acquisiti - vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla normativa sul Whistleblowing contro i suddetti atti.

Gli atti eventualmente assunti che vengano riconosciuti come ritorsivi sono considerati nulli.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione può darne comunicazione all'ANAC o presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della normativa sul Whistleblowing la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate in mala fede che si rivelino infondate.

Si rimanda, per maggiore dettaglio, a quanto previsto dalla Procedura per le segnalazioni Whistleblowing.

## **6.6 La raccolta e la conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base strettamente riservato per un periodo 10 anni.

## **6.7 Il reporting agli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare è stata istituita una linea di reporting annuale nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.