



SAFILO GROUP S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

PARTE GENERALE

Versione 10.0.0

INDICE

DEFINIZIONI.....	5
PREMESSA.....	7
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	7
1.1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	7
1.2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
1.2.1. STRUTTURA DEL MODELLO.....	15
1.3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
1.3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E REQUISITI DEL MEDESIMO.....	16
1.3.2. MODALITÀ DI NOMINA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
1.3.2.1. COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
1.3.2.2. DURATA IN CARICA.....	17
1.3.2.3. MODALITÀ DI NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
1.3.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
1.3.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	20
1.3.5. RAPPORTI INFORMATIVI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETÀ CONTROLLANTE.....	21
1.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
1.4.1. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	23
1.5. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – C.D. WHISTLEBLOWING.....	23
1.6. OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE E “FUORI PROCEDURA” DAI SOGGETTI APICALI.....	23
1.6.1. AMBITO DI RIFERIMENTO.....	23
1.6.2. SCHEMA DI CONTROLLO DELLE OPERAZIONI “FUORI PROCEDURA”.....	24
1.7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	24
1.7.1. COMUNICAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE.....	24
1.7.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	25
1.7.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	26
1.8. SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
1.8.1. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
1.8.2. SANZIONI.....	28
1.8.2.1. NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	28
1.8.2.2. NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	29
1.8.2.3. NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS IDENTIFICABILI COME DESTINATARI DEL MODELLO.....	30
1.8.2.4. NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	31
1.8.2.5. NEI CONFRONTI DEI PROCURATORI CHE NON SIANO DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ.....	31
1.8.2.6. SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI ALLE DIVERSE CONDOTTE SANZIONABILI.....	31
1.8.3. SOGGETTI TITOLATI A COMMINARE I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	33
1.9. MODELLO E WORLDWIDE BUSINESS CONDUCT MANUAL.....	34

1.10. POTERI SOCIALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA.....	34
1.10.2. POTERI SOCIALI.....	34
1.10.3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	35
1.11. PROCEDURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO.....	35
1.11.2. OBIETTIVO	35
1.11.3. RESPONSABILITÀ	36
1.11.4. REATI PRESUPPOSTO ED ELENCO DELLE PARTI SPECIALI	36
ALLEGATI	40
1. PARTE SPECIALE "A" – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	40
2. PARTE SPECIALE "B" – REATI SOCIETARI E DI <i>MARKET ABUSE</i>	40
3. PARTE SPECIALE "C" – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	40
4. PARTE SPECIALE "D" – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	40
5. PARTE SPECIALE "E" – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	40
6. PARTE SPECIALE "F" - DELITTI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO, DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	40
7. PARTE SPECIALE "G" - REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	40
8. PARTE SPECIALE "H" – REATI AMBIENTALI.....	40
9. PARTE SPECIALE "Z" – ALTRI REATI	40

DEFINIZIONI

Di seguito le definizioni per esteso di alcune espressioni sintetiche e di acronimi o abbreviazioni che sono presenti all'interno del Modello (Parte Generale e Parti Speciali).

Decreto	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”</i>
Destinatari del Modello	Tutti coloro che operano, in qualità di soggetti apicali o di sottoposti alla direzione e vigilanza di questi, nell'interesse o a vantaggio di Safilo S.p.a.
Disposizioni operative per il controllo del rischio	Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati, nonché misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
Gruppo Safilo	Gruppo di società controllate, direttamente o indirettamente, da Safilo Group S.p.a. così come individuate nell' <i>Annual Report</i> periodicamente aggiornato e pubblicato sul sito <i>web</i> aziendale
Incaricato di Pubblico Servizio	Si intende un soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, poiché compie un'attività assimilabile oggettivamente a quella della Pubblica Amministrazione, senza essere però dotato dei poteri tipici del Pubblico Ufficiale (es: sanitari ospedalieri, funzionari addetti alle verifiche in materia di prevenzione antinfortunistica, ecc.)
Istituzioni Pubbliche	Si intende, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Camera, Senato e funzioni di Governo, Autorità garanti e di Vigilanza (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante della Privacy, ecc.), le Autorità Giudiziarie, ecc.
Intensità del Rischio	Grado di probabilità che sia commesso un reato presupposto nello svolgimento di un Processo sensibile, valutato quale combinazione della frequenza del processo, della presenza di precedenti e della vulnerabilità intesa quale rischio residuo; la valutazione del rischio è stata effettuata quale attività propedeutica alla definizione del Modello ed è periodicamente aggiornata
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3.11.2003 e successivamente aggiornate
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento
Principi Generali di Comportamento	Disposizioni operative per il controllo del rischio aventi carattere generale e trasversale con contenuto sia di principio che di divieto, per la prevenzione delle varie tipologie dei Reati Presupposto nell'ambito dei vari

Processi Sensibili

Processo Sensibile	Area od attività aziendale potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati presupposto
Pubblica Amministrazione o PA	Istituzioni Pubbliche, Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio
Pubblico Ufficiale	Si intende un soggetto, pubblico dipendente o privato, che concorre a formare o forma la volontà dell'Ente Pubblico ovvero lo rappresenta all'esterno; un soggetto munito di poteri autoritativi e di certificazione
Reati Presupposto	I reati la cui commissione è presupposto per la responsabilità amministrativa in base al D.Lgs. 231/2001 in quanto dal medesimo espressamente previsti
Ruoli e Responsabilità	Funzioni aziendali che operano in ciascun Processo Sensibile identificato e sono quindi esposte al rischio di commissione di un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio della Società
Safilo Group / Società	Safilo Group S.p.a.
Soggetto Apicale	Persone che ai sensi dell'art. 5 lettera a) del Decreto rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o che comunque esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Statuto dei Lavoratori	Legge n. 300 del 20 maggio 1970 <i>"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"</i>
Worldwide Business Conduct Manual o WBCM	Manuale di Condotta o Codice Etico che identifica l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali, adottato dal Gruppo Safilo e fatto proprio da ciascuna società che di esso fa parte
SGSL	Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro
TUF	Testo Unico della Finanza (Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 <i>"Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52" e s.m.i.</i>)
TUS	Testo Unico Sicurezza del lavoro (Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 <i>"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.</i>)

PREMESSA

Safilo Group S.p.a. (di seguito anche "Safilo Group" o "Società") è la *holding* del Gruppo Safilo, creatore e produttore italiano di montature per occhiali da vista e occhiali da sole.

Dal 9 dicembre 2005 le azioni ordinarie della Società sono quotate nel Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.a..

Le società del Gruppo Safilo, inclusa la capogruppo Safilo Group S.p.a., condividono i medesimi principi di etica aziendale disciplinati nel *Worldwide Business Conduct Manual* che rappresenta il Codice Etico di gruppo.

Safilo Group S.p.a., Safilo S.p.a. e Safilo Industrial S.r.l. si sono inoltre già dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'attuale versione del Modello è frutto di un aggiornamento dell'analisi del rischio ai fini 231 deciso dalla Società ed attuato a inizio 2019.

Inoltre, il presente Modello tiene conto del fatto che alcune attività, ricomprese nelle aree di rischio 231, sono svolte "*in service*" dalla controllata Safilo S.p.a..

L'adozione del Modello, unitamente al *Worldwide Business Conduct Manual* di Gruppo, mira a costituire un valido strumento di prevenzione degli illeciti richiamati dal D.Lgs. 231/2001, oltre che di sensibilizzazione, organizzazione e gestione, rivolto ai Destinatari del Modello, ovvero a tutti coloro che operano, in qualità di apicali o di sottoposti alla direzione e vigilanza degli apicali, nell'interesse o a vantaggio di Safilo Group, affinché essi seguano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società e l'intero Gruppo Safilo nel perseguimento dei propri obiettivi.

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001, 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*", come successivamente modificato ed integrato, ha introdotto, nell'ordinamento giuridico italiano, un regime di **responsabilità amministrativa** (ma assimilabile, nella sostanza, alla responsabilità penale) a carico di enti (tra i quali società, associazioni, consorzi) non svolgenti funzioni di rilievo costituzionale, per alcuni tipi di reati ed illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che agiscono in suo nome e/o per suo conto.

La responsabilità amministrativa dell'ente ha carattere di autonomia ed oggettività ed in quanto tale essa si somma alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto illecito.

In più, essa sussiste anche quando l'autore materiale del reato non è stato identificato o non è imputabile ed anche quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

I reati la cui commissione comporta, in presenza di determinate circostanze disciplinate dal Decreto, il sorgere della responsabilità amministrativa dell'ente, sono i seguenti:

- 1) i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli artt. 24 e 25 del Decreto¹;
- 2) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-*bis* del Decreto, introdotti dal D.L. 350 del 25 settembre 2001, recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro"* e successivamente innovato dalla Legge 99/09 recante *"Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"* che ha aggiunto il reato di "Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi" (art. 474 c.p.);
- 3) i reati societari elencati nell'art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal D. Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la *"Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001 n. 366"*, così come modificati dalla Legge 262 del 28 dicembre 2005, recante *"Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari"*, dalla legge 190 del 6 novembre 2012, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*², dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"* e dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, recante *"Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato"*;
- 4) i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25-*quater*, introdotto dalla Legge 7 del 14 gennaio 2003 recante la *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"*;
- 5) i delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater*.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 7/2006, recante *"Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile"*;
- 6) i delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinques* del Decreto, come descritti nella Legge 228/2003, contenente "misure contro la tratta delle persone", e nella Legge

¹ Come modificato dalla Legge 190/2012, che ha incluso il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* codice penale) e introdotto modifiche al reato di corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) ed al reato di concussione (art. 317 c.p.) nonché da ultimo dalla Legge 3/2019 che ha incluso il reato di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) oltre a inasprire, per i reati corruttivi, le sanzioni interdittive previste dal Decreto.

² Che ha introdotto il reato di *"corruzione tra privati"* riformulando il reato di cui all'articolo 2635 del codice civile. A tale proposito, si segnala che la Legge 3/2019 ha previsto la procedibilità d'ufficio per i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 e 2635-bis c.c.).

- 38/2006, contenente *"Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"*;
- 7) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui all'articolo 25-*sexies* del Decreto introdotto dall'articolo 9 della Legge 62/2005, c.d. "legge comunitaria 2004" e sulla base del nuovo quadro normativo in materia di *market abuse* (di seguito "Nuovo Quadro Normativo in Materia di Market Abuse"), introdotto negli Stati Membri con il Regolamento n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 divenuto applicabile in Italia a partire dal 3 luglio 2016³. Il legislatore italiano è intervenuto da ultimo con il D.Lgs. 107/2018 del 10 agosto 2018, adeguando la normativa nazionale in materia di abusi di mercato alle disposizioni del suddetto Reg. (UE) n. 596/2014. Detti reati si inseriscono nel nuovo quadro legislativo, unico a livello comunitario, di garanzia dell'integrità dei mercati finanziari europei, al fine di rafforzare la fiducia di coloro che in essi investono e conseguentemente garantire a questi ultimi maggiori tutele;
- 8) i reati transnazionali di cui all'art. 10 Legge 146/06 ed in particolare: "Favoreggiamento personale" (art. 378 c.p.), "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri" (art. 291-*quater* T.U. D.P.R. 43/1973), "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine" (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, T.U. D.Lgs. 286/1998);
- 9) i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla salute sul lavoro, di cui all'articolo 25-*septies* del Decreto, introdotto dall'articolo 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 contenente *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"*, come successivamente modificato nel testo dall'articolo 300 del D. Lgs. 81/2008 (c.d. *"TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro"*);
- 10) i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'articolo 25-*octies* del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 231/2007 di recepimento della Direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo (c.d. III Direttiva Antiriciclaggio)⁴, nonché il reato di autoriciclaggio di cui al summenzionato art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dalla Legge n. 186/2014;

³ I principali riferimenti normativi in materia di *market abuse* sono i seguenti:

Normativa europea: MAR; Regolamento di esecuzione (UE) 2016/347 della Commissione europea del 10 marzo 2016; Regolamento delegato (UE) 2016/522 della Commissione del 17 dicembre 2015; Regolamento di esecuzione (UE) 2016/523 della Commissione del 10 marzo 2016; Regolamento di esecuzione (UE) 2016/1055 della Commissione del 29 giugno 2016; Orientamenti ESMA elaborati ai sensi degli articoli 7, paragrafo 5; 11, paragrafo 11 e 17, paragrafo 11, del MAR; Strumenti tecnici elaborati dall'ESMA ai sensi del MAR, in particolare con riferimento alla comunicazione al pubblico delle Informazioni Privilegiate e al ritardo nella comunicazione, ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 10, del MAR; Direttiva 2014/57/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014, relativa alle sanzioni penali in caso di abusi di mercato.

Normativa interna: TUF; Regolamento Emittenti; Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate (Delibera Consob n. 17221/2010); Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e relative istruzioni; D.Lgs. 107/2018 del 10 agosto 2018, che ha adeguato la normativa nazionale in materia di abusi di mercato alle disposizioni del Reg. (UE) n. 596/2014.

⁴ I reati di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del Decreto, ma esclusivamente se realizzati transnazionalmente; a seguito dell'introduzione della previsione di cui all'articolo 25-*octies*, detti reati – unitamente alla ricettazione – divengono rilevanti anche se realizzati su base nazionale.

- 11) i delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'articolo 24-*bis* del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 (in vigore dal 5 aprile 2008) di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, ovvero i reati di: "Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria" (art. 491-*bis* c.p.); "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico" (art. 615-*ter* c.p.); "Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici" (art. 615-*quater* c.p.); "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico" (art. 615-*quinquies* c.p.); "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche" (art. 617-*quater* c.p.); "Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche" (art. 617-*quinquies* c.p.); "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici" (art. 635-*bis* c.p.); "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità" (art. 635-*ter* c.p.); "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici" (art. 635-*quater* c.p.); "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità" (art. 635-*quinquies* c.p.); "Frode informatica del certificatore di firma elettronica" (art. 640-*quinquies* c.p.);
- 12) i reati di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-*ter*, introdotto dalla Legge 94/09, recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*", in riferimento ai reati di: "Associazione per delinquere" (art. 416 c.p.), "Associazione di tipo mafioso" (art. 416-*bis* c.p.); "Scambio elettorale politico-mafioso" (art. 416-*ter* c.p.), "Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione" (art. 630 c.p.), "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope" (art. 74 DPR 309/1990);
- 13) i reati contro l'industria ed il commercio, richiamati all'art. 25-*bis*.1, introdotto dalla Legge 99/09, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" e riferentesi ai seguenti reati: "Turbata libertà dell'industria e del commercio" (art. 513 c.p.), "Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-*bis* c.p.), "Frodi contro le industrie nazionali" (art. 514 c.p.), "Frode nell'esercizio del commercio" (art. 515 c.p.), "Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine" (art. 516 c.p.), "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci" (art. 517 c.p.), "Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale" (art. 517-*ter* c.p.), "Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari" (art. 517-*quater* c.p.);
- 14) i reati in materia di violazione dei diritti d'autore, introdotti dalla medesima legge di cui al punto precedente, richiamati dall'art. 25-*novies* del Decreto relativo agli artt. 171, primo comma, lettera a-bis e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, della Legge 633/1941;
- 15) il reato di cui all'art. 25-*decies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", introdotto dalla Legge 116/09 e riferentesi all'art. 377-*bis* c.p.;

- 16) i reati ambientali di cui all'articolo 25-*undecies*, come modificato dalla Legge n. 68/2015: danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-*bis* c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-*bis* c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 D.Lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, D.Lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, D.Lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, D. Lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.), violazione dei valori di qualità dell'aria (art. 279 comma 5, D.Lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma), 4), reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, Legge n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, Legge 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.Lgs. 202/2007);
- 17) il reato di cui all'art. 25-*duodecies* concernente l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (cfr. art. 22 c. 12-*bis* D.Lgs. 286/1998), nonché il reato relativo alle immigrazioni clandestine (cfr. art. 12, commi 3, 3 bis , 3 ter e 5, D.Lgs. 286/1998);
- 18) il reato di cui all'art. 25-*terdecies*, introdotto dalla legge 167/2017: Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.);
- 19) i reati di cui all'art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla legge 39/2019: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 L. 401/1989).

Ai sensi dell'articolo 187-*quinquies* del TUF sono inoltre applicabili, nei confronti di un ente, la sanzione amministrativa pecuniaria da ventimila euro fino a quindici milioni di euro (ovvero fino al 15% del fatturato quando tale importo è superiore a quindici milioni di euro e il fatturato è determinabile ai sensi dell'articolo 195, comma 1-*bis* del TUF), nel caso in cui sia commessa nel suo interesse o a suo vantaggio una violazione dei divieti di cui agli artt. 14 o 15 del Reg (UE) 596/2014 (c.d. MAR).

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli enti, i reati di cui sopra (in tale termine, per comodità, intendendosi compresi, d'ora in avanti, sia i reati che gli illeciti amministrativi sopra citati) devono essere commessi:

- I. nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- II. da:
 - i. un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore, Dirigente ovvero uno dei Procuratori speciali dell'azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa;

caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;

- ii. un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti e i collaboratori, ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale e organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

La responsabilità amministrativa della società è prevista anche nel caso in cui il reato sia stato solo tentato, salvo che la società non ne abbia volontariamente impedito il compimento.

Le sanzioni, previste dagli articoli 9 e seguenti del Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono:

- I. la sanzione pecuniaria, che si applica sempre (artt. 10-12). Dell'obbligazione al pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto la società con il suo patrimonio;
- II. le sanzioni interdittive, le quali sono eventuali e che possono consistere in: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere un pubblico servizio; esclusione da finanziamenti, agevolazioni, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi (artt. 13-17); dette sanzioni sono applicabili anche in via cautelare, qualora il pubblico ministero, nel corso del procedimento, ritenga sussistere gravi indizi per ritenere esistente la responsabilità della società e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi nuovamente illeciti della stessa natura;
- III. la confisca del prezzo o del profitto del reato o, ove non possibile, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (art. 19). Questa sanzione si applica sempre;
- IV. la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Dette sanzioni sono irrogate dal giudice penale, il quale ha competenza esclusiva nell'accertamento della responsabilità di cui al presente Modello in capo alle persone giuridiche.

L'articolo 4 del Decreto prevede che la società che abbia la sede principale in Italia possa essere sanzionata anche nel caso di reati o illeciti amministrativi commessi all'estero dai soggetti rilevanti (apicali e sottoposti alla loro direzione e vigilanza) e ad essa riferibili. L'applicabilità di tale disposizione è subordinata all'esistenza di alcune condizioni, ed in particolare: i) che si verta in una delle ipotesi di perseguibilità, da parte del giudice penale italiano, del reo per reati commessi

all'estero di cui agli artt. 7-10 del Codice Penale⁵, ii) che nei confronti della società non proceda lo stato estero nel quale è stato commesso il reato e iii) che, nelle ipotesi previste dagli articoli 9 e 10 per le quali è necessaria la richiesta del Ministero di Giustizia, la medesima sia formulata anche contro la società.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono che l'ente possa andare esente da responsabilità, e quindi dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, dimostrando che:

- I. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- II. ha affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, caratterizzato da continuità d'azione e da determinati requisiti soggettivi dei suoi membri (tra i quali indipendenza, onorabilità, professionalità, assenza di conflitti di interesse o di rapporti di parentela o amicizia con gli organi sociali e di vertice), il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- III. con riferimento esclusivo ai soggetti in posizione apicale, le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo⁶;
- IV. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto II.

L'articolo 6, c. 2, del Decreto fissa il contenuto minimo dei modelli, i quali devono:

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

I commi 2-bis, 2-ter e 2-quater⁷ dell'art. 6 del Decreto introducono una disciplina *ad hoc* in merito al c.d. *Whistleblowing*, incidendo al tempo stesso sui requisiti di idoneità del Modello. In particolare, il c. 2-bis, richiede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

⁵ Per quanto qui rileva, si tratta dei reati di: concussione; falso in moneta; tratta di schiavi; sfruttamento sessuale dei bambini o reati pedopornografici (art.7); reati per i quali è prevista una pena non inferiore a 3 anni di reclusione o delitti per i quali è prevista una pena della reclusione di minore durata, ma in tal caso solo a richiesta del Ministero di Giustizia; delitti di cui sopra a danno di uno stato estero o persona straniera, ma solo a richiesta del Ministero di Giustizia (art. 9); alcune ipotesi particolari di delitto commesso dallo straniero all'estero, ma sempre a richiesta del Ministero di Giustizia (art.10).

⁶ Diversamente, per i reati colposi in materia di sicurezza e salute sul lavoro, relativamente ai quali l'elemento psicologico del reato appare incompatibile con una condotta di fraudolenta elusione, è sufficiente una mancata osservanza del Modello, sempreché non si sia in presenza di omessa o insufficiente vigilanza.

- I. uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- II. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- III. il divieto di atti discriminatori o ritorsivi, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- IV. nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate⁸.

L'articolo 6, c. 3, del Decreto prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria: in questo ambito, in data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"*, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, in data 31 marzo 2008 (approvate dal Ministero della Giustizia il 9 aprile 2008) e da ultimo nel marzo 2014.

Relativamente ai soggetti sottoposti, l'art.7, c.3 richiede che il Modello preveda misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione dei modelli, l'art. 7, c. 4, del Decreto richiede che i modelli debbano:

- I. essere verificati periodicamente e modificati in seguito alla scoperta di significative violazioni delle prescrizioni o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- II. prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

⁸ I commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 sono stati introdotti con la L. 179/2017 *"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"*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017 (c.d. *Whistleblowing*).

⁸ Inoltre, ai sensi del c. 2-ter, *"l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo"*. Infine, ai sensi del c. 2-quater, *"il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa"*.

Tenendo nella dovuta considerazione le Linee Guida di Confindustria, nonché l'evoluzione della giurisprudenza nel frattempo intervenuta, Safilo Group ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo aggiornato, attraverso le seguenti attività:

I. identificazione delle aree di rischio aziendali: questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (**fase di mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**);

II. verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale e identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/ opportune (**fase di valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi**);

III. aggiornamento del Modello.

1.2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.2.1. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- I. una **parte generale**;
- II. **singole parti speciali** dedicate alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto ed applicabili alla specifica realtà in cui Safilo Group opera, in cui sono disciplinati:
 - (i) i processi sensibili;
 - (ii) i principi generali di comportamento;
 - (iii) i protocolli;
 - (iv) i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

III. *Worldwide Business Conduct Manual.*

Inoltre, ai fini della efficace attuazione del Modello si è previsto:

- il **Sistema Disciplinare**, che contiene le misure sanzionatorie adeguate a punire le violazioni del Modello e del *Worldwide Business Conduct Manual*;

- **l'Organismo di Vigilanza**, di cui al successivo paragrafo 1.3 con l'attribuzione al medesimo dei poteri necessari allo svolgimento dell'incarico di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza, come in seguito identificato al paragrafo 1.3, il compito di proporre all'Organo Amministrativo, per sua decisione, integrazioni al presente Modello, con ulteriori parti speciali relative ad altre tipologie di reati, o già previsti dal Decreto ma non applicabili alla realtà aziendale quale essa attualmente si presenta o che, per effetto di successive disposizioni normative, risultino di volta in volta inseriti nel Decreto, qualora potenzialmente connessi all'attività svolta da Safilo Group.

1.3. ORGANISMO DI VIGILANZA

1.3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti del medesimo

L'art. 6 c. 1, lett. b) del Decreto richiede quale condizione, ulteriore rispetto all'adozione del Modello, di esonero dell'ente dalla responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Sulla base delle espresse indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, intesi in relazione alla funzionalità del medesimo ed in particolare ai compiti che la legge gli assegna, si possono così riassumere:

- autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'organizzazione aziendale ed indipendenza da ogni coinvolgimento diretto nelle decisioni ed attività operative nelle aree a rischio, che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche;
- professionalità, intesa quale bagaglio complessivo di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere od acquisire, anche per il tramite di consulenze mirate, per svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione, intesa come capacità di assicurare in modo continuativo le attività di verifica e controllo attribuite.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico di alcun organo o funzione societaria.

1.3.2. Modalità di nomina, cessazione e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

Recependo le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, Safilo Group ha regolato come segue la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

1.3.2.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della struttura organizzativa interna di Safilo Group, nonché delle Linee Guida di Confindustria e delle previsioni di legge in materia, l'Organismo di Vigilanza è stato individuato in un organo plurisoggettivo della Società, nominato dall'Organo Amministrativo, composto da 3 membri: di esso fanno parte un amministratore indipendente del Consiglio di Amministrazione, un membro effettivo del Collegio Sindacale ed il responsabile della funzione *Internal Audit* di Gruppo, in quanto si ritiene che in detta composizione l'Organismo di Vigilanza posseda tutti i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- (i) onorabilità ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del D.M. 162/2000;
- (ii) assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 c.c.;
- (iii) assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela con altri componenti gli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'articolo 2399 c.c.;
- (iv) assenza di sentenze di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabili per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.

I membri dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale o di controllo interno, dotati di adeguata professionalità in una o più delle suddette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dall'incarico, in modo che sia garantita l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad essi demandati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera.

1.3.2.2. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo di carica dell'Organo Amministrativo che ha provveduto alla sua nomina. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di vacatio, resta inteso che l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla prima riunione dell'Organo Amministrativo successiva alla riunione dell'Assemblea dei soci chiamata a nominare il nuovo organo amministrativo.

1.3.2.3. Modalità di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo, al termine di ciascun mandato dell'Organismo di Vigilanza, o in caso di decadenza o revoca di uno dei componenti, provvederà, prima di ogni nuova nomina, a verificare la

sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'Organismo, nonché gli altri requisiti sopraindicati. Inoltre, l'Organo Amministrativo può, in qualunque momento e con delibera/decisione motivata, revocare il mandato ad uno o a più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo può altresì revocare, con delibera motivata, prima della naturale scadenza, il mandato e sostituire i membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti in base al Decreto o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del responsabile della funzione *Internal Audit* di Gruppo (c.d. componente interno dell'OdV) determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera/decisione dell'Organo Amministrativo. La cessazione del rapporto di lavoro, con la Società o con altra società del Gruppo Safilo, di tale componente l'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato quale componente dell'OdV e per i sei mesi successivi alla cessazione del mandato medesimo, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata e sottoposta dall'Organo Amministrativo per approvazione.

1.3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere da Safilo Group nel perseguimento del proprio oggetto sociale siano conformi al Modello ed al *Worldwide Business Conduct Manual*;
- verificare l'efficacia e adeguatezza del Modello, ossia la sua concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati contemplati dal Decreto;
- mantenere ed aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti delle attività ed alle modifiche della struttura aziendale, anche attraverso la formulazione e la presentazione di proposte all'organo amministrativo di eventuali aggiornamenti del Modello stesso, attraverso modifiche e/o integrazioni rese necessarie da:
 - o significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - o rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - o modifiche normative;
- segnalare all'Organo Amministrativo quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti, nonché le violazioni dei principi contenuti nel *Worldwide Business Conduct Manual*.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza deve provvedere, col supporto operativo della funzione *Internal Audit* di Gruppo, a:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto, al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale e/o dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte sia del *management* sia degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre Safilo Group alla c.d. responsabilità amministrativa da reato;
- effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale determinato dall'Organismo di Vigilanza medesimo e facente parte del piano annuale delle attività di *internal audit* approvato dall'Organo Amministrativo, volte all'accertamento dell'osservanza di quanto previsto dal Modello. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà verificare che:
 - o le procedure di controllo siano applicate e documentate in maniera conforme;
 - o i principi etici siano rispettati;
- effettuare controlli a sorpresa (comunque periodici) nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto. Sulla base di tali verifiche, l'Organismo di Vigilanza predispose semestralmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, nel quale sono evidenziate le problematiche riscontrate ed individuate le azioni correttive da intraprendere; la relazione è trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), al fine di:
 - o consentire uno scambio di informazioni finalizzato a tenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio reato;
 - o tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio dell'attività da esse svolta;
 - o realizzare le diverse azioni necessarie all'attuazione del Modello (a titolo esemplificativo: formazione del personale, definizione di protocolli);
 - o garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute in relazione al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- predisporre ed aggiornare con continuità le pagine web allo scopo predisposte sulla rete intranet aziendale, contenenti le informazioni relative al Decreto, al Modello ed al *Worldwide Business Conduct Manual*;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine (si veda a questo proposito il Capitolo 1.7 -"Comunicazione e Formazione").

All'Organismo di Vigilanza vengono perciò attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, attraverso relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazione ed informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (tra cui privacy, obblighi di riservatezza, etc.).

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, senza restrizioni e senza la necessità di alcun consenso preventivo. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni, come meglio specificato al Capitolo 1.4 del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza viene inoltre dotato di risorse, anche finanziarie, adeguate ed idonee al corretto svolgimento dei compiti affidatigli.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi – sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tale caso, i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a mantenere il segreto sulle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di comunicazione ed azione previsti dal Modello.

Essi assicurano la riservatezza delle suddette informazioni e, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e di presunte violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*), assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante⁹, e si impegnano ad utilizzare dette informazioni esclusivamente per fini inerenti lo svolgimento della loro funzione. Ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere, in ogni caso, trattata in conformità con la legislazione vigente in materia, con particolare riferimento al Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. "GDPR" – *General Data Protection Regulation*) e al D. Lgs. 196/2003 (c.d. "Codice Privacy").

1.3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

E' previsto un canale di trasmissione delle informazioni che l'Organismo di Vigilanza deve trasmettere, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza deve svolgere le proprie funzioni in piena autonomia ed indipendenza, anche rispetto all'Organo Amministrativo.

⁹ In conformità a quanto previsto dalla L. 179/2017 e alle disposizioni interne della Società.

A quest'ultimo, peraltro, compete un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto, ai sensi del Decreto, l'Organo Amministrativo stesso è, e rimane, il responsabile ultimo dell'attuazione e del funzionamento del Modello.

In relazione al canale informativo di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di tenere informato l'Organo Amministrativo:

- all'inizio di ciascun esercizio, in merito al piano delle attività che intende svolgere per adempiere i compiti assegnatigli;
- mediante una relazione semestrale sullo stato di avanzamento del suddetto piano annuale delle attività ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli, nonché sull'attuazione del Modello; copia di tale relazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- con tempestività, sulle violazioni rilevanti riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto. Qualora la violazione fosse imputabile a singoli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è autorizzato a riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a fornire informazioni in merito alle proprie attività. L'Organismo di Vigilanza, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza di Safilo Group riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo e messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

1.3.5. Rapporti informativi con l'Organismo di Vigilanza della società controllante

Nel pieno rispetto dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group e di quelli delle società controllate, gli stessi potranno utilmente scambiarsi informazioni in merito a:

- principali verifiche pianificate;
- relazioni periodiche predisposte da ciascun Organismo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Unico relative alle attività svolte;
- programmazione annuale generale degli incontri di ciascun Organismo di Vigilanza (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

1.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori ed i *partners* (clienti, fornitori, consulenti, agenti, ecc.) trasmettono all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- I. le risultanze periodiche delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello;
- II. le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- III. i provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- IV. le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: procedimenti disciplinari avviati e/o provvedimenti disciplinari attuati nei confronti di dipendenti);
- V. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- VI. le notizie relative alla mancata attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- VII. le notizie relative a cambiamenti organizzativi (organigrammi);
- VIII. gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- IX. le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- X. i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- XI. le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- XII. su richiesta, copia delle delibere del Consiglio di Amministrazione e dei verbali del Collegio Sindacale;
- XIII. l'eventuale esecuzione all'estero, da parte di soggetti apicali o sottoposti alla loro direzione e vigilanza di attività rientranti in quelle a rischio per le quali è previsto il rispetto di protocolli operativi di cui alle Parti Speciali di questo Modello;
- XIV. copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le suddette informazioni devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza in forma scritta tramite il canale *e-mail* dedicato.

1.4.1. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in conformità alle disposizioni aziendali e di legge in tema di *privacy* (GDPR) e di *Whistleblowing*. Il c.d. Registro Verbali dell'Organismo di Vigilanza, ove sono riportati i verbali delle riunioni del medesimo Organismo, è conservato per un periodo non inferiore a dieci anni in luogo appositamente identificato e che garantisce la riservatezza e l'adeguata conservazione dei medesimi.

1.5. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – c.d. WHISTLEBLOWING

Tutti i Destinatari del Modello possono, a tutela dell'integrità aziendale, trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, utilizzando gli appositi canali di cui alla procedura ("*WBCM Compliance Reporting Procedure*") pubblicata sul sito web di Safilo Group e alla quale si rinvia, che include altresì la possibilità di segnalazioni anonime.

In ogni caso, viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, anche con modalità informatiche, e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo quanto previsto nel sistema disciplinare per sanzionare sia eventuali comportamenti di tale tipo che segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

1.6. OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE E "FUORI PROCEDURA" DAI SOGGETTI APICALI

1.6.1. Ambito di riferimento

I soggetti in posizione apicale possono eccezionalmente essere necessitati – nell'interesse della Società – ad avviare operazioni le quali, pur nel pieno rispetto delle norme di legge applicabili, possono seguire un *iter* procedimentale diverso da quello dettagliato nelle parti speciali del Modello Organizzativo e nei protocolli operativi aziendali, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione (le "**Operazioni Fuori Procedura**").

1.6.2. Schema di controllo delle operazioni "Fuori Procedura"

Il sistema di controllo delle Operazioni Fuori Procedura si basa su due elementi qualificanti:

- I. tracciabilità degli atti dell'operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa.
Speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad esempio, di riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato;
- II. flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza: specifica informativa, da parte dei soggetti apicali, verso l'Organismo di Vigilanza sulle operazioni "in deroga" attivate, affinché questo possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività (anche mediante *e-mail* dedicata).

Si sottolinea, inoltre, che un ulteriore elemento di rafforzamento del sistema è legato ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza previsti nelle Parti Speciali del Modello.

1.7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti in modo da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che Safilo Group ha ritenuto di darsi.

La formazione e la comunicazione al personale, sia di carattere generale che specifico, hanno l'obiettivo di rendere i soggetti coinvolti, in particolare per le aree considerate a rischio, edotti delle previsioni di legge, della rilevanza dei loro comportamenti aziendali, delle modalità operative previste dal Modello e dai protocolli aziendali. Ciò al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché di aggiornare i Destinatari in merito alle modifiche normative e/o regolamentari intervenute.

1.7.1. Comunicazione al personale dipendente

La comunicazione - gestita dalla Direzione Risorse Umane¹⁰ con il supporto della Direzione Affari Legali e Societari¹¹ per la relativa formulazione (rispettivamente, "**Direzione Risorse Umane**" e

¹⁰ Direzione di Safilo S.p.a. che svolge le proprie attività in service per la Società.

“**Direzione Affari Legali e Societari**”), e sotto la supervisione dell’Organismo di Vigilanza - ha ad oggetto non solo il Modello ed il *Worldwide Business Conduct Manual*, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all’operare quotidiano. La comunicazione viene periodicamente ripetuta nonché aggiornata in base ad elementi di modifica e/o novità.

In linea generale, la comunicazione è svolta con le seguenti modalità:

- accesso alla sezione del sito intranet aziendale dedicata all’argomento e aggiornata in collaborazione con l’Organismo di Vigilanza per la consultazione della documentazione di rilievo;
- consegna del *Worldwide Business Conduct Manual* e del Modello all’atto dell’assunzione;
- affissione del *Worldwide Business Conduct Manual* e del Modello, anche per la parte disciplinare, nelle bacheche aziendali.

Con riferimento alla materia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, la comunicazione viene altresì effettuata attraverso:

- la consultazione preventiva della RLS (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza) e del medico competente in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche lavorative riscontrate.

Con riferimento alla materia dei reati ambientali, la comunicazione si realizza attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali.

1.7.2. Formazione del personale

La formazione è promossa dall’Organismo di Vigilanza e gestita dalla Direzione Risorse Umane e dalla Direzione Affari Legali e Societari, sotto la supervisione dell’Organismo di Vigilanza medesimo.

In linea generale, la formazione è erogata:

- tramite corsi di formazione in aula
- ovvero con modalità *e-learning*.

La formazione si differenzia in funzione del livello di rischio dell’area aziendale nella quale operano i soggetti interessati.

In particolare, con riferimento alla materia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, ciascun lavoratore riceve una formazione sufficiente e adeguata secondo i contenuti e le modalità previste dall’articolo 37 del Decreto Legislativo 81 del 2008 con particolare riferimento alle proprie mansioni. Questa avviene in occasione dell’assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o

¹¹ La Direzione Affari Legali e Societari include Personale che, essendo dipendente di Safilo S.p.a., svolge le relative attività *in service*.

dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Inoltre, con riferimento alla formazione in materia di reati ambientali, sono coinvolti i profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, sono esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale.

Nella comunicazione annuale preventiva ed in quella di rendiconto dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione deve essere inserito l'elenco dei corsi di formazione previsti per l'esercizio ovvero effettuati durante l'esercizio.

L'Organismo di Vigilanza effettua con regolarità controlli sulla frequenza dei programmi di formazione e sulla qualità dei relativi contenuti.

1.7.3. Informativa a collaboratori esterni e *partner*

Safilo Group promuove la conoscenza del *Worldwide Business Conduct Manual* anche tra i *partner* commerciali, i consulenti, i collaboratori a vario titolo (tra cui gli agenti), i clienti ed i fornitori della Società.

A questi soggetti, pertanto, sono fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Safilo Group ha adottato.

1.8. SISTEMA DISCIPLINARE

1.8.1. Principi generali del sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello, nonché ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società ai sensi della disposizione di cui all'articolo 6 n. 2 del Decreto, è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme ivi indicate, oltre che delle disposizioni e dei principi contenuti nel *Worldwide Business Conduct Manual*.

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 integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, è stato necessariamente tenuto conto dei vincoli e limiti legislativi, regolamentari e statutari imposti al potere disciplinare aziendale, in particolare dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile e dalle norme del Codice Civile applicabili.

La violazione delle singole regole comportamentali del Modello e/o del *Worldwide Business Conduct Manual* costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma, in ogni caso, ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata e deve essere applicata in considerazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

1.8.2. SANZIONI

1.8.2.1. Nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti)

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, ivi incluse le violazioni degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dell'obbligo di partecipazione alle iniziative formative promosse dall'Organismo medesimo, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel *Worldwide Business Conduct Manual* da parte del personale dipendente (non dirigente) possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati, comminati da parte della Direzione Risorse Umane¹².

Le menzionate sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti del personale dipendente rientrano tra quelle previste dal vigente "Contratto Collettivo Nazionale Lavoro per i Lavoratori addetti all'occhialeria", nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ed eventuali ulteriori norme speciali applicabili.

In particolare, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

- I. ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero);
- II. ammonizione scritta;
- III. multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- IV. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- V. licenziamento ai sensi dell'art. 62 del menzionato C.C.N.L.

¹² V. retro

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione Risorse Umane, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere II, III e IV possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui al punto 3) dell'art. 62 del "Contratto Collettivo Nazionale Lavoro per i Lavoratori addetti all'occhialeria" può essere impugnato secondo le procedure di legge.

Devono, peraltro, considerarsi vincolanti per i lavoratori tutti gli obblighi di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 81 del 2008, in relazione al rischio di reati in materia di Sicurezza e Salute dei Lavoratori.

Le violazioni delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto possono comportare il rischio di commissione dei reati colposi infortunistici di omicidio e lesioni gravi o gravissime, sono valutate, ai fini dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari, di particolare gravità, anche in considerazione del bene giuridico protetto.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

1.8.2.2. Nei confronti dei dirigenti

Costituisce illecito disciplinare rilevante per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. "Dirigenti di Aziende Industriali", oltre a quanto previsto al punto 1.8.1, anche:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La verifica dell'illecito disciplinare determina l'applicazione delle misure più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Devono, peraltro, considerarsi vincolanti per i lavoratori tutti gli obblighi di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 81 del 2008, in relazione al rischio di reati in materia di Sicurezza e Salute dei Lavoratori.

Per le violazioni che non siano tali da determinare il venir meno del rapporto fiduciario con il dirigente, la Direzione Risorse Umane, potrà applicare le medesime sanzioni disciplinari previste per gli altri dipendenti, consistenti, in particolare in:

- I. ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero);
- II. ammonizione scritta;
- III. multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- IV. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- V. licenziamento per giusta causa.

Per le violazioni che siano tali da determinare il venir meno del rapporto fiduciario con il dirigente, le sanzioni saranno subordinate ad una decisione dell'Organo Amministrativo.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

1.8.2.3. Nei confronti dei collaboratori esterni e *partners* identificabili come destinatari del Modello

L'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel *Worldwide Business Conduct Manual*, da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con Safilo Group, può determinare la cessazione della relazione commerciale, ferma altresì restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

1.8.2.4. Nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci, ove ritenuto necessario. Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- I. censura scritta a verbale;
- II. sospensione del compenso;
- III. segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico).

1.8.2.5. Nei confronti dei Procuratori che non siano dipendenti della Società

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dei Procuratori che non siano dipendenti della Società anche l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte dell'Organo Amministrativo sull'attività dei procuratori, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Organo Amministrativo dai predetti soggetti.

Si evidenzia inoltre che i predetti soggetti, in quanto facciano parte di altre Società del Gruppo Safilo, saranno soggetti ai rispettivi sistemi disciplinari qualora i loro comportamenti costituiscano illecito disciplinarmente rilevante sulla base dei predetti modelli.

1.8.2.6. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel *Worldwide Business Conduct Manual* nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse

funzioni aziendali e per i consulenti/collaboratori esterni. La tabella di seguito riepiloga le condotte sanzionabili e le relative sanzioni disciplinari applicabili.

COMPORTAMENTO SANZIONABILE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
<p>Violazione dei principi contenuti nel <i>Worldwide Business Conduct Manual</i> e nelle <i>policies</i> aziendali</p>	<p>Dipendenti (non dirigenti): ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento ai sensi dell'art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'occhialeria. Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale: linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione</p>	<p>Dipendenti (non dirigenti): ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento ai sensi dell'art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'occhialeria. Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale: mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello, ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>	<p>Dipendenti (non dirigenti): ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento ai sensi dell'art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'occhialeria. Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale nei confronti dei Dirigenti: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello, mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p>	<p>Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa</p>

<p>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte degli Amministratori: Mancata diffusione ai destinatari del Modello e del <i>Worldwide Business Conduct Manual</i>, omessa vigilanza sulle attività dei delegati in merito all'adozione, al rispetto e alla gestione del Modello e del <i>Worldwide Business Conduct Manual</i>, omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite, impedimento o non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>	<p>Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico)</p>
<p>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</p>	<p>Dipendenti (non dirigenti): ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento ai sensi dell'art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'occhialeria. Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</p>	<p>Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello Adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate</p>	<p>Dipendenti (non dirigenti): ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento ai sensi dell'art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'occhialeria. Dirigenti: ammonizione verbale (appuntamento o rimprovero), ammonizione scritta, multa non superiore a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni, licenziamento per giusta causa Amministratori: censura scritta a verbale, sospensione del compenso, segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (ivi inclusa la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la revoca dell'incarico) Procuratori non dipendenti: sanzioni di cui ai sistemi disciplinari loro applicabili Consulenti/collaboratori esterni: risoluzione del rapporto in essere, risarcimento danni</p>

1.8.3. SOGGETTI TITOLATI A COMMINARE I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza. Salvi i casi di intervento del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dei Soci (come sopra previsto), responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate è la Direzione Risorse Umane, che in caso di violazioni può agire su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza o di propria iniziativa; in questo secondo caso, essa è tenuta però a

darne preventiva informazione all'Organismo di Vigilanza, con cui saranno condivise le linee dell'intervento sanzionatorio.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza informare l'Organo Amministrativo ogni qual volta sia stata riscontrata una violazione del Modello e, conseguentemente, comminata una sanzione.

1.9. MODELLO E *WORLDWIDE BUSINESS CONDUCT MANUAL*

L'adozione da parte della Società di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Ciò premesso, le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del *Worldwide Business Conduct Manual*, pur presentando una portata diversa.

Sotto tale profilo, infatti:

- il *Worldwide Business Conduct Manual* rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di tutte le società del Gruppo. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dal Gruppo nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi) che tutti gli esponenti aziendali devono osservare;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi a vantaggio e/o nell'interesse dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

1.10. POTERI SOCIALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA

La Società dispone di un sistema di attribuzione e definizione dei poteri sociali, adeguato alla propria realtà, complessità e dimensione, contenuto nello Statuto ed articolato in concreto dai Soci e dall'Organo Amministrativo.

1.10.2. Poteri Sociali

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza alcuna limitazione, salvo quanto per legge riservato alla competenza dell'Assemblea.

L'Organo Amministrativo ha attribuito a soggetti in possesso di adeguate competenze deleghe per materie specifiche, tra le quali le deleghe in materia di sicurezza del lavoro ed ambiente, onde garantire il più efficace ed articolato esercizio dei poteri nell'ambito della operatività aziendale.

Inoltre, tra Safilo Group e Safilo S.p.a. sono stati stipulati accordi volti a disciplinare le attività svolte per Safilo Group da parte della controllata Safilo S.p.a. (cosiddetti accordi "*intercompany*"). In base a tali accordi vi sono funzioni che, pur essendo inserite all'interno della struttura aziendale di Safilo S.p.a., sono altresì adibite allo svolgimento delle suddette attività "*in service*" e sulla base di procure speciali.

L'impianto dei poteri della Società viene di volta in volta pubblicato su apposita sezione creata nell'Intranet aziendale.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale composto da un presidente, due membri effettivi e due supplenti, e una società di revisione legale dei conti, ai sensi di legge.

1.10.3. Struttura Organizzativa

L'Organizzazione della Società si sviluppa in un Organigramma che prevede competenze operative e che tiene conto dell'articolazione anche territoriale delle proprie strutture, sedi e stabilimenti.

1.11. PROCEDURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO

Nelle Parti Speciali allegate sono individuati, per ciascuna categoria di illeciti, i Reati Presupposto valutati, nell'ambito dell'analisi dei rischi, come a rischio potenziale, le procedure ed i protocolli di prevenzione e controllo degli stessi, nonché gli specifici flussi informativi che devono essere posti in essere verso l'Organismo di Vigilanza ai fini del Decreto.

1.11.2. Obiettivo

Obiettivo delle Procedure è quello di disciplinare le attività dei processi a rischio, al fine di regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni, onde ottenere:

- un completo e rigoroso monitoraggio dei processi nel loro complesso;
- la prevenzione dei Reati Presupposto.

Il complessivo sistema di prevenzione e controllo si basa sui principi di seguito indicati:

- *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".*

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal decreto 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dal Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. "GDPR" – *General Data Protection Regulation*) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"* (c.d. principio di separazione di funzioni).

L'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. In particolare:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

- *"I controlli devono essere documentati".*

Il sistema di controllo prevede un sistema di *reporting* adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

Relativamente ai reati di natura colposa, in particolare quelli in materia infortunistica e ambientale, le Procedure hanno la funzione di monitorare e controllare l'esatto adempimento degli obblighi di legge da parte delle strutture aziendali incaricate del loro assolvimento.

1.11.3. Responsabilità

E' responsabilità di ciascun responsabile delle funzioni aziendali interessate osservare, divulgare e far rispettare da parte dei Destinatari le Procedure, nonché richiederne, se necessario, modifiche e/o aggiornamenti.

E', altresì, necessario che dagli stessi venga segnalato tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività e sull'efficacia delle Procedure (per esempio, modifiche legislative e regolamentari, mutamenti dell'attività disciplinata, modifiche della struttura aziendale e delle funzioni coinvolte nello svolgimento dell'attività, ecc.).

Qualora si verificano circostanze che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, in quanto le stesse:

- non sono espressamente regolamentate dalle Procedure e/o
- si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni e/o
- sono tali da imporre deroghe reiterate all'applicazione delle Procedure,

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione delle Procedure di rappresentare tempestivamente il verificarsi anche di una sola delle suddette circostanze al proprio diretto responsabile, il quale dovrà, di concerto con l'OdV, valutare gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

Ciascun responsabile di funzione aziendale coinvolta nell'applicazione delle Procedure è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nella realizzazione dell'attività di competenza della funzione.

1.11.4. Reati Presupposto ed Elenco delle Parti Speciali

I reati potenzialmente rilevanti per la Società richiamati dal Modello ed in dettaglio nelle Parti Speciali del medesimo, sono di seguito riepilogati:

Parte Speciale "A" – Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- 1) Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.)
- 2) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.)
- 3) Truffa commessa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1)
- 4) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. (art. 640-*bis* c.p.)
- 5) Frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)
- 6) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- 7) Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- 8) Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.)
- 9) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.)
- 10) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)
- 11) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- 12) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- 13) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- 14) Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.)

Parte Speciale "B" – Reati societari e di *Market Abuse*:

- 1) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- 2) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- 3) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- 4) Illecite ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- 5) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- 6) False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-*bis* e 2622 c.c.)
- 7) Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- 8) Corruzione tra privati (art. 2635 3° co c.c.) e Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis 1° co c.c.)
- 9) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- 10) Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- 11) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- 12) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- 13) Manipolazione del mercato (quadro normativo in materia di *Market Abuse* introdotto con il Regolamento Europeo n. 596/2014 in combinato con le disposizioni contenute nel T.U.F.. Da ultimo, è intervenuto il legislatore italiano con il D.Lgs. 107/2018 del 10 agosto 2018, adeguando la normativa nazionale in materia di abusi di mercato alle disposizioni del suddetto Reg. (UE) n. 596/2014)

- 14) Abuso di informazioni privilegiate (quadro normativo in materia di *Market Abuse* introdotto con il Regolamento Europeo n. 596/2014 in combinato con le disposizioni contenute nel T.U.F. Da ultimo, è intervenuto il legislatore italiano con il D.Lgs. 107/2018 del 10 agosto 2018, adeguando la normativa nazionale in materia di abusi di mercato alle disposizioni del suddetto Reg. (UE) n. 596/2014)

Parte speciale "C" – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- 1) Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)
- 2) Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, 3° comma, c.p.)

Parte speciale "D" – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio:

- 1) Ricettazione (art. 648 c.p.)
- 2) Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)
- 3) Autoriciclaggio (art. 648-*ter*1 c.p.)
- 4) Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.)

Parte speciale "E" – Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- 1) Manipolazione di dati o aggressione alla loro integrità
 - Falsità in documento informatico avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)
- 2) Pirateria o intrusione abusiva in un sistema informatico
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqüies* c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)
 - Danneggiamento dei sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.).
- 3) Aggressione alla riservatezza dei dati
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)

Parte speciale "F" – Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- 1) Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- 2) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- 3) Turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-*bis* e 514 c.p.)
- 4) Frodi in commercio (art. 515 c.p.)
- 5) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-*ter* c.p.)
- 6) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi (art. 171, 171-*bis*, 171-*ter* L. 633/1941)

Parte speciale "G" - Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:

- 1) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)

Parte speciale "H" – Reati ambientali:

- 1) in materia di gestione di rifiuti:
 - inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p. introdotto con Legge 68/2015);
 - disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p. introdotto con Legge 68/2015);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p. introdotto con Legge 68/2015);
 - circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p. introdotto con Legge 68/2015);
 - traffico ed abbandono di materiali ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p. introdotto con Legge 68/2015);
 - gestione illecita di rifiuti pericolosi e non pericolosi (art. 256 c. 1, lett. a) e b) D.Lgs. 152/2006).

- 2) in materia di gestione delle emergenze che potrebbero comportare la potenziale contaminazione delle matrici ambientali:
 - omessa bonifica e mancata effettuazione della comunicazione di cui all'art. 242 (art. 257, c.1 D.Lgs. 152/2006).

Parte speciale "Z" – Altri reati:

- 1) Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- 2) Associazione di tipo mafioso e delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-*bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero di agevolare l'attività di tali associazioni (art. 416-*bis* c.p.)
- 3) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.)
- 4) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e immigrazioni clandestine (art. 22 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, 5 e 12 D.Lgs. 286/1998)

- 5) Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

ALLEGATI

1. Parte Speciale "A" – Reati contro la Pubblica Amministrazione
2. Parte speciale "B" – Reati societari e di *Market Abuse*
3. Parte speciale "C" – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
4. Parte speciale "D" – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
5. Parte speciale "E" – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
6. Parte speciale "F" - Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria ed il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore
7. Parte speciale "G" - Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
8. Parte speciale "H" – Reati ambientali
9. Parte speciale "Z" – Altri reati