

Modello di organizzazione Gestione e Controllo di TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A.

**Società soggetta a direzione e coordinamento di
TRIUMPH UNIVERSA AG (CH)**

- PARTE GENERALE -

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A. nella riunione del 15.06.2015.

Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione della TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A. del 05.02.2024.

INDICE DELLA PARTE GENERALE

1.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	
1.1	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	
1.2	Natura e caratteri della responsabilità amministrativa degli enti	
1.3	Il principio di legalità	
1.4	Il principio di non territorialità	
1.5	I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti	
	1.5.1 I criteri di imputazione sul piano oggettivo	
	1.5.2 I criteri di imputazione sul piano soggettivo	
1.6	L'apparato sanzionatorio	
1.7	La centralità dei modelli di organizzazione e gestione ("MOG") nell'impianto del Decreto 231 e le indicazioni legislative in relazione alla sua struttura e al suo contenuto	

2.	I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI	
2.1	L'evoluzione del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti	
2.2	Reati presupposto	

3.	TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A.	
3.1	Generalità	
3.2	Modello di <i>governance</i>	
3.3	Struttura organizzativa e gestione dei processi aziendali	
3.4	Sistema delle deleghe	
3.5	Controllo	
3.6	Il Codice Etico	

4.	L'ADOZIONE DEL MOG DA PARTE DI TRIUMPH	
4.1	L'adozione del MOG da parte di TRIUMPH e obiettivi perseguiti	
4.2	Modalità operative seguite per la costruzione del Modello 231	
4.3	Struttura del Modello 231 e reati rilevanti per la Società	
4.4	Riesame periodico, modifiche e aggiornamenti del Modello 231. Conservazione e archiviazione della documentazione rilevante	
4.5	Diffusione del Modello 231 e formazione	

5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
5.1	Premessa	
5.2	Istituzione dell'OdV di TRIUMPH	
5.3	Composizione e competenza per la nomina	
5.4	Requisiti di eleggibilità	
5.5	Durata dell'incarico	
5.6	Compenso per la carica	
5.7	Revoca, sostituzione e recesso	
5.8	Riservatezza	
5.9	Compiti e poteri	
5.10	Flussi informativi	
5.11	Regolamento	

6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	
6.1	Premessa	
6.2	Caratteristiche principali del Sistema Disciplinare	
6.3	Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai	
6.4	Misure applicabili nei confronti dei dirigenti	
6.5	Misure applicabili nei confronti degli amministratori	
6.6	Misure applicabili nei confronti dei sindaci	
6.7	Misure applicabili nei confronti dei membri del collegio sindacale	
6.8.	Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni e <i>partners</i>	

7.	GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO	
-----------	------------------------------------------	--

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Con l'Articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 il Legislatore italiano ha delegato il Governo della Repubblica ad *"emanare ... un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*, secondo i principi e i criteri direttivi ivi stabiliti.

Il Governo ha dato esecuzione alla suddetta delega con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito **"Decreto 231"**), introducendo, per la prima volta nell'ambito dell'ordinamento italiano, il principio della responsabilità amministrativa degli enti.

In forza di tale principio gli enti - intendendosi come tali, in ambito privatistico, gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica e, in ambito pubblicistico, gli enti pubblici economici (Art. 1) - possono essere chiamati a rispondere di illecito amministrativo per fatti costituenti reato commessi da persone fisiche ad essi funzionalmente legate, che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

Si tratta di una forma di responsabilità personale e diretta degli enti, che, una volta accertata, comporta a loro carico l'applicabilità di sanzioni amministrative idonee ad incidere, anche sensibilmente, sullo svolgimento della loro attività.

1.2 Natura e caratteri della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto 231 qualifica la responsabilità degli enti ivi prevista come *"amministrativa"*, malgrado la sua disciplina sia ispirata a schemi penalistici (specialmente, ma non solo, per quanto riguarda le modalità di accertamento).

Tra i tratti caratteristici della responsabilità degli enti ex Decreto 231 spicca quello della sua configurazione autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica per la realizzazione del reato che, ai sensi del Decreto 231, è idonea a fondarla (Art. 8).

Il legislatore del 2001, avendo evidentemente a mente tutte quelle ipotesi in cui, per la complessità dell'assetto organizzativo interno di un ente, non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad una specifica persona fisica, e ciò nondimeno risulti accertata la commissione di un reato, ha previsto innanzitutto che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia identificato.

Inoltre, a mente del Decreto 231 la responsabilità dell'ente sussiste anche quando la persona che ha commesso il reato, benché identificata, non sia imputabile ovvero nel caso ricorra una causa estintiva del reato commesso (diversa dall'amnistia)¹.

¹ Per l'amnistia "propria" il legislatore del 2001 ha previsto che, salvo che la legge disponga diversamente, non si potrà procedere nei confronti dell'ente, a meno che quest'ultimo rinunci al beneficio. La rinuncia dell'autore del reato all'applicazione dell'amnistia non influisce sulla posizione dell'ente.

Corollario del principio dell'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica autrice del reato è il fatto che la prima (i.e. la responsabilità dell'ente) si aggiunge, e non si sostituisce, alla seconda (i.e. la responsabilità dell'autore del reato).

Un'ulteriore importante caratteristica della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti è costituita dal regime della prescrizione delle sanzioni amministrative a carico dell'ente (e della relativa interruzione), che è del tutto autonomo e svincolato da quello ordinario previsto per i reati che possono determinare il sorgere di detta responsabilità.

Il Decreto 231 (Art. 22) stabilisce che le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Il decorso della prescrizione è interrotto dalla richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive nonché dalla contestazione dell'illecito da parte del Pubblico Ministero che non ritenga di disporre l'archiviazione.

Per effetto dell'interruzione della prescrizione inizia a decorrere un nuovo periodo di prescrizione, di cinque anni: tale regola vale per la sola causa interruttiva della richiesta di applicazione di misure cautelari; non vale invece per l'altra causa interruttiva, costituita dalla contestazione dell'illecito all'ente.

In tale ultimo caso l'effetto interruttivo è permanente e la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

1.3 Il principio di legalità

Nell'ambito del Decreto 231 il legislatore del 2001 si è premurato di estendere il principio di legalità, proprio del sistema penalistico, alla responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato, affermando, anche rispetto a detta responsabilità, i principi di riserva di legge, di tassatività e di irretroattività (Artt. 2 e 3).

In virtù dei principi di riserva di legge e di tassatività, un ente può essere chiamato a rispondere di un fatto costituente reato se e nella misura in cui la sua responsabilità rispetto a quel reato è espressamente prevista da una legge; inoltre le sanzioni in cui può incorrere un ente devono essere necessariamente stabilite da norme di rango legislativo.

In base al principio di irretroattività, è esclusa la responsabilità di un ente per fatti costituenti reato commessi prima dell'entrata in vigore della legge che prevede la sua responsabilità per la commissione di quel fatto.

Per i reati che attualmente possono fondare la responsabilità di un ente ex Decreto 231 (c.d. reati presupposto) si rimanda al successivo § 2., dove si darà conto di quelli contemplati dal Decreto 231 al momento della sua adozione e delle fattispecie progressivamente introdotte, anche attraverso il ricorso alla tecnica della novella legislativa.

La responsabilità dell'ente è anche esclusa per quei fatti che, in forza di una legge entrata in vigore dopo la loro commissione, non sono più considerati reati o rispetto ai quali non è più prevista tale responsabilità (c.d. *abolitio criminis*: in tal caso, se vi è stata condanna dell'ente, ne cessano sia l'esecuzione che gli effetti giuridici).

Nel caso di successione di leggi nel tempo che incidono sulla stessa materia, si applica la legge che contiene disposizioni più favorevoli all'ente (principio del *favor rei*), salvo che sia intervenuta nei confronti dell'ente medesimo una pronuncia passata in giudicato e quindi irrevocabile.

Il principio dell'*abolitio criminis* e del *favor rei* non trovano applicazione nel caso di leggi eccezionali o temporanee.

1.4 Il principio di non territorialità

Al fine di evitare comportamenti elusivi, il Decreto 231 afferma il principio di non territorialità della responsabilità amministrativa degli enti.

In forza dell'Art. 4, infatti, un ente può essere chiamato a rispondere, in Italia, ex Decreto 231, anche in relazione a fatti costituenti reato commessi all'estero. Deve per altro trattarsi di ente che abbia la propria sede principale nel territorio della Repubblica italiana; inoltre, l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli Articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale² e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.5 I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti

L'Articolo 5 del Decreto 231, insieme con i successivi Articoli 6 e 7, definiscono i criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti.

² Art. 7 Cod. Pen. - Reati commessi all'estero "È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

Art. 8 Cod. Pen. - Delitto politico commesso all'estero "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

Art. 9 Cod. Pen. - Delitto comune del cittadino all'estero "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che la estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

Art. 10 Cod. Pen. - Delitto comune dello straniero all'estero "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilito la pena dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore a un minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

In particolare, l'Articolo 5 specifica i criteri di imputazione della responsabilità sul piano *oggettivo*, attraverso il riferimento alla posizione qualificata dell'autore del reato e all'interesse o vantaggio dell'ente; i successivi Articoli 6 e 7 si rivolgono al piano *soggettivo*, "delineando un modello di organizzazione dell'ente per la prevenzione degli illeciti e sottintendendo una colpa in organizzazione in caso di deficienze al riguardo" (Relazione al Decreto 231).

1.5.1 I criteri di imputazione sul piano oggettivo

Sul piano *oggettivo*, l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto 231 presuppone innanzitutto la realizzazione di uno dei reati presupposto (sui quali si veda *infra*, § 2.) idonei a fondare la responsabilità amministrativa degli enti ivi prevista.

Non è per altro necessario che il reato sia consumato: infatti, a mente dell'Articolo 26 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa degli enti si configura anche nel caso in cui il reato presupposto sia rimasto allo stadio del mero tentativo, ai sensi dell'Articolo 56 del Codice Penale. In tale ipotesi è tuttavia prevista un'attenuazione di pena a favore degli enti (riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie e interdittive).

Un altro presupposto *oggettivo* del sorgere della responsabilità amministrativa ex Decreto 231 a carico di un ente è costituito dal fatto che l'autore del reato presupposto sia una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

In particolare, il reato, per essere riconducibile all'ente, deve essere commesso da uno dei seguenti soggetti:

- (a) "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" o che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'ente (c.d. soggetti apicali);
- (b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali".

Nel novero dei c.d. soggetti apicali (di cui alla lettera a) che precede) sono da ricomprendersi coloro che hanno poteri di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente (i.e. il legale rappresentante, ciascun amministratore, ciascun direttore generale, i preposti a sedi secondarie e quindi ad esempio i direttori di filiale, i direttori di divisione, i liquidatori) e gli amministratori di fatto dell'ente.

La categoria di cui alla lettera b) include coloro che si trovano sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei c.d. soggetti apicali e che agiscano per conto dell'ente e nell'ambito dei compiti loro affidati, anche in una posizione non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente (e quindi anche i collaboratori esterni all'ente).

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale; è infatti sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Sempre sul piano *oggettivo*, il Decreto 231 prevede, quale ulteriore presupposto per il sorgere della responsabilità amministrativa di un ente, che il fatto costituente reato sia stato commesso "nell'interesse" o "a vantaggio", anche non esclusivo, dell'ente.

Il profilo dell'*interesse*, da valutarsi *ex ante*, copre tutte le condotte finalizzate a far ottenere all'ente un beneficio, indipendentemente dalla circostanza che detto beneficio sia stato effettivamente conseguito.

Il *vantaggio*, da valutarsi *ex post*, copre le condotte che, a prescindere dalle intenzioni del soggetto autore del reato, comportano comunque un beneficio all'ente, inteso come profitto economico o prodotto del reato: rileva, pertanto, il risultato effettivamente conseguito dall'ente.

Secondo l'interpretazione prevalente in dottrina e giurisprudenza, i due termini (interesse/vantaggio) vanno intesi separatamente (e, del resto, nel Decreto 231 sono separati dalla congiunzione disgiuntiva "o").

Pertanto, affinché sorgano i presupposti per una responsabilità dell'ente è sufficiente che il reato sia compiuto nell'*interesse* dell'ente (anche senza che questi ne tragga vantaggio) ovvero che l'ente abbia tratto *vantaggio* dalla sua commissione (anche se l'intenzione dell'agente non è quella di favorire l'ente).

L'ente, peraltro, non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto 231 "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

Con particolare riferimento ai presupposti *oggettivi* da cui può derivare la responsabilità dell'ente per i reati introdotti dalla L. 3 agosto 2007, n. 123 (e cioè le fattispecie di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) sul piano *oggettivo* quel che rileva è la commissione di uno dei reati citati che si fondi eziologicamente sulla violazione di una norma antinfortunistica in materia di lavoro, sì da potersi in concreto affermare che l'evento lesivo altro non sia stato che la conseguenza della violazione della norma cautelare in concreto non osservata.

Conseguentemente, soggetto attivo di tali reati può diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione.

Sotto il profilo dell'*interesse / vantaggio*, in giurisprudenza è stato ritenuto che questo possa concretizzarsi anche in un risparmio delle spese necessarie per l'attuazione delle norme cautelari previste dalla legge per la prevenzione degli incidenti sui luoghi di lavoro.

1.5.2 Criteri di imputazione sul piano soggettivo

In relazione ai criteri di imputazione *soggettiva*, il Decreto 231 cerca, per un verso, di ancorare la responsabilità amministrativa degli enti ivi prevista a parametri di carattere soggettivo e, per altro verso, di attribuire a detta responsabilità una natura autonoma rispetto a quella degli autori materiali del reato.

A) La responsabilità per i reati commessi dai c.d. soggetti apicali.

In particolare, per i reati commessi dai c.d. soggetti apicali, il Decreto 231 introduce una sorta di presunzione assoluta di responsabilità dell'ente (Art. 6).

Infatti, la responsabilità dell'ente è esclusa solo se esso dimostra che:

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

B) La responsabilità dell'ente per i reati commessi dai c.d. sottoposti

Quanto ai reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, secondo il Decreto 231 (Art. 7) l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

In questo caso è stabilita a favore dell'ente una presunzione relativa di responsabilità, il cui superamento è a carico della pubblica accusa: essa dovrà infatti dimostrare la mancata adozione o efficace attuazione di *"un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

1.6 L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni comminabili agli enti sono sia di tipo *pecuniario* sia di tipo *interdittivo*.

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria (Art. 10).

In via cautelare, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria (e delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato), su richiesta del Pubblico Ministero, può essere disposto il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute (Art. 54).

La sanzione pecuniaria (art. 10 Decreto 231) è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, ciascuna d'importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 (nel testo del Decreto 231 *"lire cinquecentomila"*) ad un massimo di Euro 1.549,37 (nel testo del Decreto 231 *"lire tre milioni"*). Il pagamento in misura ridotta non è ammesso.

Secondo il disposto dell'Articolo 11 del Decreto 231, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, nei quali quest'ultima non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38 (nel testo dell'Art. 12 Decreto 231 *"lire duecento milioni"*).

Si tratta del caso in cui l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, e del caso in cui il danno cagionato sia di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero ancora è stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di

ulteriori reati: se ricorrono entrambe le suddette condizioni, la sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà ai due terzi.

La sanzione pecuniaria non può comunque essere inferiore a Euro 10.329 (nel testo del Decreto 231 "*lire venti milioni*").

Nel caso dei reati di cui all'Articolo 25*sexies* del Decreto 231 ("*Abusi di mercato*") e degli illeciti amministrativi di cui all'Articolo 187*quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni *interdittive* si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 (Art. 9, comma 2 Decreto 231) sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni (Art. 13):

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da un sottoposto all'altrui direzione, qualora, in questo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative, e
- in caso di reiterazione degli illeciti, che si verifica (ai sensi dell'Art. 20 del Decreto 231) quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee (durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi; esse non si applicano nei casi di riduzione della sanzione pecuniaria disposta perché l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio ovvero ne ha ricavato un vantaggio minimo, e il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (Art. 45).

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) in caso di "*riparazione delle conseguenze del reato*", e cioè qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso, abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

In questi casi si applica la pena pecuniaria (Art. 17).

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva sulla base degli stessi criteri previsti per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (Art. 14).

Il divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni; l'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

La sanzione interdittiva consistente nell'interdizione dall'esercizio dell'attività ha natura sussidiaria rispetto alle altre sanzioni interdittive: infatti, si ricorre alla sua applicazione quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Ai sensi dell'articolo 16 del Decreto 231, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva quando ricorrono i seguenti presupposti:

- per l'interdizione dall'esercizio dell'attività, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dell'esercizio dell'attività;
- per il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi, se l'ente è già stato condannato per la stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

E' sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità: in tal caso non si applica la disposizione che prevede la "dispensa" dall'applicazione delle sanzioni interdittive nel caso di riparazione delle conseguenze del reato.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione di detta attività) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'articolo 15 del Decreto 231: tale possibilità è esclusa nel caso in cui l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Il Decreto 231 (Art. 21) prende in considerazione l'ipotesi di responsabilità dell'ente in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza di condanna anche non definitiva.

In tali casi:

- si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo (in misura per altro non eccedente alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun reato);
- si applica la sanzione interdittiva prevista per l'illecito più grave quando, in relazione a uno o più degli illeciti, ricorrano le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il Decreto 231 prevede altri due istituti sanzionatori.

Si tratta:

- della confisca (Art. 19), che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato): la confisca non è disposta per la parte di prezzo o di profitto del reato che può essere restituita al danneggiato; in ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede;
- della pubblicazione della sentenza di condanna (Art. 18), che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale: tale sanzione può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Occorre infine ricordare la sanzione prevista dal Decreto 231 a carico di chi, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure (Art. 23).

Per tale eventualità è previsto che il soggetto trasgressore sia punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto.

Per altro, se *"l'ente ha tratto un profitto rilevante"* dalla trasgressione, *"si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate"*.

1.7 La centralità dei modelli di organizzazione e gestione ("MOG") nell'impianto del Decreto 231 - Le indicazioni del legislatore in relazione alla struttura e al contenuto dei MOG

Da quanto detto nei paragrafi che precedono può evincersi la centralità, nell'impianto del Decreto 231, dei c.d. modelli di organizzazione e gestione (di seguito "**MOG**").

Invero, come visto, con riferimento ai reati commessi dai c.d. *soggetti apicali*, l'adozione di MOG provvisti di idoneità preventiva rispetto al fatto costituente reato commesso è uno degli elementi di prova che gli enti sono tenuti a *fornire* per sottrarsi alla responsabilità amministrativa che potrebbe discendere a loro carico dalla commissione di detto reato.

Per i reati commessi dai c.d. *sottoposti*, l'adozione di MOG provvisti di idoneità preventiva rispetto al fatto costituente reato, è una delle condizioni in presenza delle quali viene *esclusa* l'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza, che costituisce il presupposto dell'insorgere della responsabilità amministrativa dell'ente ex Decreto 231.

E' bene precisare che la mera adozione dei MOG non è sufficiente ad escludere la responsabilità degli enti prevista dal Decreto 231, essendo necessario che essi siano, al contempo, *adeguati* rispetto alla prevenzione del rischio-reato, efficaci ed effettivi.

Sotto tale profilo, in relazione ai reati commessi dai c.d. *soggetti apicali* il Decreto 231 (Art. 6) richiede che i MOG soddisfino talune esigenze.

In particolare è richiesto che i MOG:

- a) individuino le aree di attività dell'ente nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati presupposto;
- b) prevedano specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuino modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedano obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introducano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Quanto ai reati commessi dai c.d. *sottoposti*, il Decreto 231 (Art. 7) richiede che i MOG prevedano misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In relazione alla *efficacia* dei MOG, inoltre, il Decreto 231 impone:

- a) una verifica periodica di tale *efficacia*, con conseguente modifica del MOG nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni da essi imposte o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative;
- b) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dai MOG.

Con particolare riferimento alla tematica della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Articolo 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede che il MOG deve essere, oltre che adottato, *efficacemente attuato*.

In particolare, il MOG deve recepire il sistema aziendale adottato per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il MOG deve inoltre individuare idonei sistemi di registrazione delle suddette attività e, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta dall'ente, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il MOG deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

* * *

2. I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

2.1. L'evoluzione del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti

Il Decreto 231 contiene l'elenco dei reati che possono far sorgere la responsabilità amministrativa degli enti, elenco che in virtù di una serie di interventi integrativi del legislatore si è via via ampliato.

Ad oggi, le tipologie di reati presupposto previsti dal Decreto sono le seguenti:

Delitti contro la pubblica amministrazione (art. 24)

i cui reati presupposto sono: malversazione ai danni dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica di cui all'art. 2 della L. n.898/1986 (art. 640-ter c.p.).

Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)

i cui reati presupposto sono: falsità in un documento informatico pubblico o privato (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 od 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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.), trattamento illecito di dati (artt. 167, 167 bis e 167 ter D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 – introdotti da d. lgs. 101/2018), falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), misure di sicurezza (art. 169 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 - abrogato), inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), altre fattispecie (art. 171 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

i cui reati presupposti sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma), associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, 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 estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Peculato, corruzione e abuso d'ufficio, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25)

Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p. – art. 321 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.), Concussione (art. 317 c.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. – art. 319-bis – art. 321 c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 2° comma, c.p.; art. 321 c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.). Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea: Peculato (art. 314, comma 1, c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

i cui reati presupposto sono: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)

i cui reati presupposto sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.), illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

Reati societari (art. 25-ter)

i cui reati presupposto sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), contravvenzione e delitto di falso in prospetto (art. 2623 c.p.), contravvenzione e delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 1° e 2° comma c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o proprie o della controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.),

corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra i privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

i cui reati presupposto sono quelli previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali e i delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo conclusa a New York il 9.12.1999.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)

il cui Reato presupposto è: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies)

i cui reati presupposto sono: riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 - quinquies, c.p.), tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.), alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p.).

Abusi di mercato (art. 25-sexies)

i cui reati presupposto sono: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.), manipolazione di mercato (art. 185 T.U.F.) previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)

i cui reati presupposto sono: Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 / 2007).

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies)

i cui reati presupposto sono: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)

i cui reati presupposto sono: indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter, c.p.). Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater, c.p.), Frode informatica (art 640-ter, c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

i cui reati presupposto sono: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per

elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

il cui Reato presupposto è: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)

i cui reati presupposto sono: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990), Reato concernente il traffico di migranti (art. 12 D.lgs. 286/1998), Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Reati ambientali (art. 25 undecies)

i cui reati presupposto sono: Inquinamento ambientale (Art. 452-Bis c.p.), Disastro ambientale (art. 452-Quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-Quinquies c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), Circostanze aggravanti (art. 452-Octies c.p.), Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-Bis c.p.), il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 258), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279), la produzione il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3), lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 - attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni), rati legge n. 159/1992.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

la cui condotta presupposta è prevista dall'art. 22 – commi 3, 3 bis, 3 ter, 5 e 12 bis del D.lgs. 52 luglio 1998 n. 286 – testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.

Frode in competizioni sportive - Esercizio abusivo - Gioco - Scommessa - Giochi d'azzardo – Apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) – introdotto dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata sulla GU del 16/05/2019, in vigore dal 17/05/2019

la previsione normativa dispone che in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Reati tributari – (art. 25-quinquiesdecies)

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;

b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1 - bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

3. Nei casi previsti dai commi 1, 1 - bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Contrabbando – (art. 25-sexiesdecies)

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecentoquote.
2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

3. TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A.

3.1 Generalità

Fondata nel 1886 in Heubach, Germania, TRIUMPH INTERNATIONAL ROME S.p.A. (di seguito "**TRIUMPH**" o la "**Società**") è una società per azioni di diritto italiano con durata sino al 31 dicembre 2030.

E' iscritta nel Registro delle Imprese di Milano con il numero 00218220168, che costituisce anche il suo codice fiscale e partita IVA, ed al R.E.A. con il numero MI – 1762996.

Ai sensi del vigente statuto, il suo oggetto sociale è costituito da *"la fabbricazione e commercio di articoli di abbigliamento e tessili in genere, ed in ispecie: reggiseni, busti, costumi da bagno, calze, biancheria intima, abbigliamento sportivo, articoli in spugna nonché l'attività di fabbricazione e commercio di prodotti di cosmetica e profumeria"*.

Per il perseguimento del suddetto oggetto sociale, lo statuto vigente abilita la Società a compiere *"tutte le operazioni finanziarie, mobiliari ed immobiliari – ivi compresa l'acquisizione di aziende operanti nello stesso settore, commerciali, industriali che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto medesimo"*.

E' previsto che TRIUMPH possa:

- *"prestare avalli, fideiussioni ed ogni altra garanzia, anche reale, a favore di terzi, soci e non, nonché di società delle quali possieda in tutto o in parte il capitale sociale";*
- *"al fine esclusivo del conseguimento dell'oggetto sociale ... assumere, unicamente al fine di investimento stabile e non come attività nei confronti del pubblico, partecipazioni e interessenze in altre società o imprese in Italia o all'estero, costituite o costituende, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 codice civile, aventi sia direttamente sia indirettamente, oggetto analogo od affine o connesso al proprio, purché non in via prevalente e non ai fini del collocamento", essendo pertanto "esclusa ogni attività finanziaria nei confronti del pubblico, la raccolta del risparmio e tutte le attività riservate di cui al D.Lgs. 1 settembre 1993 n. 385 e al D.M. 6 luglio 1994, nonché l'attività di intermediazione finanziaria di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58" nonché*
- *"partecipare a consorzi, ad associazioni ed a raggruppamenti di imprese di ogni genere"*.

In concreto, il *core business* di TRIUMPH consiste nella commercializzazione dei beni descritti nell'oggetto sociale, prodotti dalla casa madre Svizzera (di seguito "**Casa Madre**") ovvero dalle altre società del gruppo TRIUMPH (di seguito "**Gruppo Triumph**"), contraddistinti da vari *brand* (Triumph, Sloggi,).

TRIUMPH ha sede legale in Segrate (MI), Via San Bovio n. 3 e diversi punti vendita dislocati sul tutto il territorio nazionale.

I soci della Società, alla data di approvazione del presente Modello, sono due società di diritto svizzero - TRIUMPH UNIVERSA A.G. e TRIUMPH INTERTRADE A.G. - che detengono rispettivamente, una quota pari al 99,75% (corrispondente a 5.187.000 azioni) ed allo 0,25% (corrispondente a 13.000 azioni) del capitale sociale (€ 5.200.000,00.= corrispondente a 5.200.000 azioni).

Ai sensi del vigente statuto, i soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto, essendo espressamente riservate alla "*competenza dell'assemblea ordinaria*" le decisioni su • "*acquisto e vendita di partecipazioni in altre società, con esclusione dell'acquisto di quote consortili inerenti punti vendita commerciali*"; • "*acquisto e vendita di aziende o rami di azienda, con esclusione di quelle inerenti l'apertura o la chiusura di punti vendita commerciali*"; • "*costituzione di società dipendenti*"; • "*apertura o chiusura di sedi secondarie*".

TRIUMPH è soggetta alla direzione e al coordinamento del proprio socio di maggioranza, TRIUMPH UNIVERSA AG (CH).

3.2 Modello di governance

Per previsione statutaria, TRIUMPH è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile tra tre e cinque membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina.

Lo statuto contempla la clausola *simul stabunt simul cadent*: è infatti previsto che quando, per qualsiasi causa, venga meno uno degli amministratori, l'intero Consiglio di Amministrazione deve intendersi dimissionario, con obbligo degli amministratori rimasti in carica o anche da uno solo di essi ovvero, se essi non provvedono, del collegio sindacale di provvedere alla convocazione d'urgenza dell'assemblea per la nomina del nuovo consiglio .

Gli amministratori possono anche essere non soci e il Consiglio di Amministrazione dura in carica per il tempo stabilito dalla deliberazione assembleare di nomina, sino ad un massimo di tre esercizi, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo statuto.

L'organo amministrativo della Società è dotato dei "*più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società*"; con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga "*opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'assemblea dalla legge o dallo statuto*".

La rappresentanza generale della Società nei confronti dei terzi ed anche in giudizio spetta al presidente del Consiglio di Amministrazione, senza limite alcuno: peraltro, in caso di nomina di consiglieri delegati, ad essi spetta la rappresentanza della società nei limiti dei loro poteri di gestione. Il potere rappresentativo compete altresì, negli stessi limiti, al presidente dell'eventuale comitato esecutivo nonché al direttore generale, ai direttori, agli institori e ai procuratori con le modalità e i limiti stabiliti in sede di nomina.

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto di tre membri: un presidente con deleghe e due amministratori anch'essi con deleghe.

Al presidente del Consiglio di Amministrazione e agli altri amministratori sono stati conferiti poteri operativi, senza limiti di ammontare, alcuni dei quali da esercitarsi con firma libera ed altri con firma abbinata a quella di altro consigliere delegato della Società; la delega agli stessi conferita contempla alcuni specifici poteri di rappresentanza per determinate attività.

3.3 Struttura organizzativa e gestione dei processi aziendali

Dal punto di vista organizzativo, TRIUMPH (che, insieme ad altre società del Gruppo, costituisce la REGION SOUTH EUROPE del Gruppo TRIUMPH) si articola nei seguenti processi o funzioni:

- Retail;
- Wholesale;
- Brand Management;
- Operations;
- Finance;
- Human Resources.

TRIUMPH ritiene che un'organizzazione adeguata alle sue necessità, chiara, formalizzata e comunicata al personale sia essenziale per l'efficace ed effettivo perseguimento del suo *business* imprenditoriale.

Nel processo di definizione della propria organizzazione TRIUMPH ha adottato criteri che consentono la definizione dei compiti e responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza fra le varie posizioni organizzative.

Il documento che rappresenta l'assetto organizzativo della Società e' costituito dagli organigrammi emessi dalla Corporate oppure a livello locale.

Per la gestione dei processi aziendali, il Gruppo TRIUMPH ha adottato una serie di *policies*, linee guida e procedure volte a disciplinare, in via più o meno generale, secondo il caso, lo svolgimento delle attività aziendali, che sono soggette a periodiche verifiche di adeguatezza e di rispondenza a quanto effettivamente posto in essere nell'ambito del singolo processo:

La gran parte dei processi aziendali sono supportati da procedure informatiche, che garantiscono la tracciabilità delle attività compiute.

Lo strumento privilegiato dalla Società per assicurare adeguata diffusione ai documenti relativi all'assetto organizzativo della Società e alle procedure di gestione dei processi aziendali è l'Intranet aziendale, al quale hanno accesso tutti i dipendenti e i componenti degli organi sociali.

3.4 Sistema delle deleghe

Nella realtà organizzativa della Società si possono distinguere tre tipi diversi di deleghe, oltre a quelle che interessano il Consiglio di Amministrazione (e di cui si è dato conto sopra).

Si tratta: delle deleghe di poteri verso terzi, rilasciate dal Consiglio di Amministrazione e formalizzate con procura notarile, deleghe per atti specifici e deleghe relative a poteri di gestione o autorizzativi: il rilascio delle deleghe diverse da quelle rilasciate dal Consiglio di Amministrazione avviene in conformità con i poteri di delega attribuiti singolarmente ai consiglieri.

Nel rilascio delle deleghe, la Società si uniforma ai seguenti principi: le deleghe devono sempre rivestire forma scritta ed essere adeguatamente conservate ed archiviate; per i rapporti con i terzi, la delega, generale o speciale, è data con atto in forma notarile; per le deleghe interne, fermo il requisito della forma scritta, occorre verificare la coerenza tra le mansioni e le responsabilità del soggetto delegato, secondo l'organigramma organizzativo e il mansionario, rispetto all'atto di gestione per il quale la delega è conferita; vi deve essere una formale accettazione scritta da parte del delegato (principio che vale sia per le deleghe rilasciate con l'intervento del Notaio, sia per

quelle interne, per le quali il Notaio non è prescritto); al delegato devono essere forniti poteri di spesa adeguati ai poteri conferiti.

3.5 Controllo

La vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento è affidato ad un collegio sindacale, composto di tre sindaci effettivi e due supplenti.

A sensi di statuto, tutti i sindaci devono possedere i requisiti di legge, con particolare riguardo ai requisiti prescritti a ragione della loro funzione di controllo contabile.

Il controllo legale dei conti è attribuito a una società di revisione, iscritta al registro dei revisori legali tenuto dal Ministero di Giustizia.

3.6 Il Codice Etico

A completamento del quadro generale sulla Società, è più che opportuno un richiamo alla recente elaborazione, svoltasi di pari passo con quella del presente documento, del codice etico, qui allegato per costituirne parte integrante (di seguito "**Codice Etico**").

Il Codice Etico, redatto sulla scorta e nel rispetto, tra l'altro, delle *Business Ethics Guidelines* predisposte da Casa Madre, definisce i principi e le norme di comportamento aziendale; indica le regole di condotta e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni della Società ai sensi e per gli effetti di legge.

Al Codice Etico deve essere data adeguata diffusione.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI TRIUMPH

4.1 L'adozione del MOG da parte di TRIUMPH e obiettivi perseguiti.

Ai sensi del Decreto 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione ivi previsto ha carattere facoltativo.

Tuttavia, TRIUMPH - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci, del lavoro dei dipendenti e di quanti comunque si trovino a collaborare con essa o per essa - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del presente modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto 231 (di seguito "**Modello 231**").

Tale iniziativa, che si accompagna all'adozione da parte della Società anche del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello 231 possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che lavorano in TRIUMPH o che comunque operano per o cooperano nel perseguimento dei suoi obiettivi, ed altresì un efficace mezzo di prevenzione del rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231.

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231.

In particolare, con il Modello 231, la Società si prefigge di:

- porre tutti i soggetti che operano per suo conto, ivi inclusi i collaboratori esterni, nella condizione di acquisire la sensibilità necessaria al fine di percepire e riconoscere le situazioni che li porterebbero a commettere dei reati nell'esercizio delle loro attività;
- determinare nei medesimi soggetti, ed in particolare nei soggetti apicali, nei sottoposti e nei collaboratori esterni attivi nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società, oltre che in conseguenze disciplinari e/o contrattuali;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui TRIUMPH intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati che potrebbero dare luogo alla sua responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231 e sanzionare i comportamenti contrari al Modello 231.

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di TRIUMPH, ivi compresi i componenti degli organi sociali della Società, i dipendenti della Società, i consulenti esterni, i fornitori, i clienti e - in generale - tutti i terzi con cui la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

4.2 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello 231

Le tappe dell'*iter* di costruzione del Modello 231 possono essere così sintetizzate:

- i) raccolta e analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e sul funzionamento della Società, finalizzata ad individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati presupposto di cui Decreto 231 nonché le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati.

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi della documentazione di settore messa a disposizione dalla Società, con l'obiettivo di valutare il sistema di gestione del rischio, per altro già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento;

- ii) identificazione dei "soggetti-chiave" a conoscenza delle attività a rischio e dei processi decisionali e di controllo.

In questa fase sono state svolte interviste con i soggetti come sopra identificati per raccogliere informazioni rilevanti sull'attività della Società, anche al fine di verificare l'attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto 231 e i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi; le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto

alle previsioni di cui al Decreto 231, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto 231, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati;

- iii) identificazione delle criticità riscontrate e individuazione delle azioni di miglioramento;
- iv) articolazione e definizione del Modello 231 sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente, alla luce dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti individuati come rilevanti per la Società e cioè quelli di cui agli Articoli 24 e 25 ("Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione"); 24-bis ("Delitti Informatici e Trattamento Illecito di Dati"); 25-bis ("Falsità in monete, carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento) e 25-octies ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"); art. 25-bis.1 ("Delitti contro l'industria e il commercio"); 25-ter ("Reati Societari", con particolare riferimento al reato di *corruzione tra privati*, ex art. 2635 Cod. Civ.); 25-septies ("Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro") e i Reati tributari(art. 25-quinquiesdecies) del Decreto 231.

A partire dal mese di luglio 2023 ha svolto un aggiornamento del risk assessment all'esito del quale sono stati considerati come rilevanti i reati tributari, richiamati all'art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/2001, i reati di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, richiamati all'art. 25 D.Lgs. n. 231/2001. L'esame di tali reati ha comunque evidenziato un rischio di commissione basso, così come basso risulta essere il rischio di commissione dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001).

Si precisa, inoltre, che l'esame delle caratteristiche e modalità di esecuzione delle attività aziendali della TRIUMPH ha indotto a ritenere remota la possibilità di commissione dei delitti di contrabbando, richiamati all'art. 25-sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001, e dei reati di frode in agricoltura (art. L. n. 898/1986), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode nelle competizioni sportive, pratiche nella mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001. Tali reati non hanno, pertanto, trovato valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di risk assessment della Società.

4.3 Struttura del Modello 231 e reati rilevanti per la Società

Il Modello 231 è strutturato in:

- (i) una Parte Generale, la quale comprende, oltre ad una panoramica sulla disciplina contenuta nel Decreto 231, alcune generalità della Società, l'analisi del suo sistema organizzativo attuale, le motivazioni dell'adozione del Modello 231 e l'iter di detta adozione, con l'indicazione dei reati costituenti il maggior rischio per la Società, gli obblighi di comunicazione del Modello 231 e formativi in relazione ad esso, una parte relativa all'Organismo di Vigilanza, incluso il sistema dei flussi informativi da e verso di esso, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- (ii) una Parte Speciale, che si occupa di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato), i principi e le regole di organizzazione e gestione e le misure di controllo interno deputate alla prevenzione del rischio-reato.

Sono parte integrante del presente Modello 231 il Codice Etico e tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione, ancorché preesistenti ad esso.

4.4 Riesame periodico, modifiche e aggiornamento del Modello 231. Conservazione e archiviazione della documentazione rilevante.

Il Decreto 231 impone un'effettiva ed efficace attuazione dei MOG, oltre che la loro adeguatezza in termine di idoneità a prevenire i reati che possono determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente a mente di detto Decreto 231.

Nell'ottica di assicurare e conservare adeguatezza al Modello 231 e di garantire e mantenere un'efficace ed effettiva attuazione dello stesso, è indispensabile che il Modello 231 sia riesaminato periodicamente.

Competente per tale riesame è l'OdV (come di seguito definito), il quale riferisce al Consiglio di Amministrazione dei risultati di tale riesame e comunica al medesimo le necessità di aggiornamento, collaborando con esso nell'apportare le opportune variazioni.

L'immediato adeguamento del Modello 231 è indispensabile tutte le volte in cui siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati presupposto e dai quali emergano carenze nel Modello 231, tali da suggerirne un immediato adeguamento.

Occorre procedere ad adeguamento anche quando siano introdotti nel Decreto 231 o in altre leggi speciali nuovi reati dei quali la Società possa essere chiamata a rispondere, rilevanti per le attività della Società stessa ovvero quando siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema delle deleghe, ovvero ancora vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal Decreto 231.

Le modifiche e le integrazioni al Modello 231 sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, che vi provvede con deliberazioni assunte *ad hoc*.

L'OdV (come di seguito definito) ha una funzione propositiva e di segnalazione delle necessità di adeguamento, incombendo a suo carico l'onere di segnalare prontamente al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta, eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Nel caso di proposte dell'OdV (come di seguito definito) per l'adeguamento del Modello 231 come pure nel caso di segnalazioni provenienti dal medesimo circa la necessità o comunque l'opportunità di aggiornamento, il Consiglio di Amministrazione deve essere tempestivamente convocato, affinché, fatte le valutazioni del caso, adotti le delibere di sua competenza.

L'OdV (come di seguito definito) è sempre informato sull'aggiornamento del Modello 231 (anche quando l'aggiornamento non sia conseguenza di sue proposte o di sue segnalazioni) e può esprimere un parere sulle eventuali modifiche.

Tenuto conto che l'efficace ed effettiva attuazione del Modello 231 costituisce uno dei presupposti in presenza dei quali la Società può andare esente da responsabilità ex Decreto 231, è indispensabile che sia assicurata la tracciabilità *ex post* delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in

modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate nonché la possibilità di dimostrare, all'occorrenza, il rispetto dei principi, dei protocolli e delle procedure previste dal Modello 231 nell'*iter* di adozione e di implementazione.

Sotto tale profilo, tutte le comunicazioni rilevanti scambiate sia all'interno della Società, a qualsiasi livello, che all'esterno devono rivestire la forma scritta e, in relazione alle modalità di trasmissione, devono essere adoperate quelle che consentano la prova della spedizione e della consegna.

E' poi indispensabile che sia implementato un sistema di archiviazione che renda agevole il reperimento della documentazione rilevante e la relativa consultazione.

4.5 Diffusione del Modello 231 e formazione

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, TRIUMPH si pone come obiettivo quello di garantire una corretta conoscenza e divulgazione del contenuto del Decreto 231 e del Modello 231 da essa adottato, incluso il Codice Etico, e di tutti i relativi aggiornamenti presso tutti i dipendenti e i soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione di TRIUMPH fa in modo che tutto il personale e i componenti degli organi societari della Società abbiano innanzitutto notizia del fatto che il Modello 231 è stato adottato, con comunicazione trasmessa con qualsiasi mezzo che consenta la prova della relativa ricezione da parte dei destinatari, che espliciti altresì le modalità con le quali il Modello 231 può essere visionato e consultato.

Il sito privilegiato per garantire la maggiore diffusione del Modello 231, incluso il Codice Etico, è la bacheca virtuale aziendale: è stata istituita un'apposita sezione dedicata all'argomento "231".

In detta apposita sezione sono stati inseriti il testo completo del Modello 231, incluso il Codice Etico che ad esso è allegato, e saranno inserite altresì tutti i relativi aggiornamenti.

La conoscenza, da parte del personale e dei componenti gli organi societari della Società, del contenuto del Decreto 231 e dei principi del Modello 231, inclusi quelli del Codice Etico con particolare riferimento ai comportamenti vietati e a quelli doverosi, nonché dei relativi aggiornamenti, è garantita attraverso specifica attività formativa, gestita in cooperazione con l'OdV (come di seguito definito)

La formazione è obbligatoria: infatti, ogni dipendente della Società è tenuto a contribuire, per quanto di competenza, all'efficace attuazione del Modello 231; ciò necessariamente postula che egli sia stato adeguatamente informato su di esso.

La Società provvederà a diversificare l'*iter* formativo a seconda che si tratti di formare i c.d. *soggetti apicali*, piuttosto che i *sottoposti* all'altrui vigilanza.

L'attività di formazione verrà eseguita anche nel caso di aggiornamento del modello 231, la partecipazione verrà formalizzata con la registrazione del singolo partecipante e i contenuti e gli esiti dei programmi di formazione saranno comunicati all'OdV.

I nuovi assunti devono prendere visione del Decreto 231, del Modello 231 in vigore e del Codice Etico, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico sono portati a conoscenza anche di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali.

Per rendere effettivo l'impegno di portare a conoscenza i principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico a terzi estranei all'organizzazione aziendale e agli organi della Società, è previsto l'inserimento, nell'ambito della documentazione contenente la disciplina contrattuale dei rapporti con TRIUMPH, di una clausola contenente la dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico e dell'impegno ad uniformarsi a principi e alle procedure ivi stabiliti, accompagnata dalla previsione che tali documenti sono a disposizione per la consultazione, a richiesta, presso la sede della Società.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

Il Decreto 231, nel ricondurre l'esonero da responsabilità degli enti all'adozione e all'efficace attuazione di MOG idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali ivi considerati, ha previsto l'istituzione di un organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito ed in precedenza "OdV"), "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", cui è assegnato il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento".

L'istituzione dell'OdV è necessaria: in mancanza, infatti, anche il più completo dei MOG risulta essere inefficace e inidoneo ad evitare le sanzioni a carico dell'ente che tale MOG ha adottato.

Non va del resto dimenticato che, ai sensi dell'Articolo 6 del Decreto 231, l'ente va esente da responsabilità per reati commessi dai c.d. *soggetti apicali* qualora sia in grado di fornire la prova, tra l'altro, di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG da lui adottato e di curarne il relativo aggiornamento "a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (comma 1, lett. b)) e che non si sia verificata "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo in questione (comma 1, lett. d)).

Le caratteristiche fondamentali dell'OdV sono comunemente individuate nell'autonomia, nell'indipendenza, nella professionalità, nell'onorabilità e nell'assenza di conflitti d'interesse.

Il requisito dell'autonomia dell'OdV è previsto espressamente dal Decreto 231: come più volte ripetuto, infatti, quest'ultimo definisce l'OdV come un organismo dell'ente "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

L'autonomia dell'OdV è innanzitutto un'autonomia decisionale e si traduce nell'esigenza che l'OdV sia dotato di libertà di autodeterminazione e di azione nell'espletamento delle sue funzioni.

In particolare, l'OdV deve essere estraneo a forme di condizionamento e pressioni da parte degli altri organi e dei vertici dell'ente, ed altresì non coinvolto in scelte gestionali che ne potrebbero compromettere la funzione di controllo.

Per garantire l'autonomia decisionale dell'OdV è indispensabile che esso, insieme con quanti sono chiamati a comporlo, si trovi in posizione gerarchica quanto più possibile elevata e riferisca e risponda soltanto al massimo vertice gerarchico dell'ente.

Deve essere inoltre privo di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio.

Inoltre le sue attività, scelte e decisioni non devono poter essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale: fermo restando che i vertici dell'ente sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo funzionamento, in quanto proprio in capo al vertice rimonta la responsabilità ultima dell'efficacia del MOG.

La libertà d'azione presuppone necessariamente un'autonomia patrimoniale: l'OdV deve pertanto essere munito di una dotazione adeguata di risorse finanziarie, che gli consentano di esercitare concretamente le proprie funzioni.

Nella prospettiva di garantire l'efficace funzionamento dell'OdV, a quest'ultimo deve essere attribuita la facoltà di richiedere in qualsiasi momento l'ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

La libertà d'azione presuppone poi un'autonomia regolamentare e, sotto questo profilo, l'OdV deve poter adottare regole comportamentali e procedurali che disciplinino la sua organizzazione interna e le modalità di esercizio dei poteri e dei compiti prescritti dalla legge.

Il requisito dell'indipendenza dell'OdV è complementare a quello dell'autonomia.

Quanto alla professionalità, l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecniche idonee a verificare l'effettivo rispetto ed osservanza del MOG e a curarne l'aggiornamento, a prevenire la commissione di reati e a contribuire all'individuazione di quelli eventualmente commessi.

Pertanto, esso deve essere formato da soggetto/i in possesso di idonee capacità in materia giuridica (specialmente in termini di conoscenza delle singole fattispecie di reato che possono determinare a carico dell'ente la responsabilità ex Decreto 231), contabile ed organizzativa, e di attività ispettiva e consulenziale relativa all'analisi dei sistemi di controllo.

All'OdV deve essere consentito di integrare, se del caso, le conoscenze e le competenze professionali possedute mediante l'utilizzo di risorse aziendali o di consulenza esterna, con attribuzione al medesimo della facoltà di impiegare parte delle risorse finanziarie assegnategli per dotarsi dei supporti specialistici necessari, in piena e totale autonomia.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento agli enti che presentino un significativo grado di rischio in relazione alla commissione di reati in questo campo, la Società ritiene opportuno che nella composizione dell'OdV sia inserito un soggetto dotato di adeguata specializzazione e competenza in materia.

All'OdV deve in ogni caso essere consentito di avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti di primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Il requisito della continuità d'azione dell'OdV è strettamente connesso con la necessità di una costante e continua attività di monitoraggio e di aggiornamento del MOG legata all'evoluzione della normativa di riferimento e al mutare dello scenario interno all'ente.

La sussistenza dell'OdV è garantita da una composizione di risorse interne che - anche senza un impegno di carattere esclusivo - sia idonea ad assolvere con continuità, efficienza e presenza, i diversi compiti affidati all'OdV.

Il requisito dell'onorabilità dei componenti dell'OdV non è esplicitamente previsto dal Decreto 231; per altro, esso si impone per motivi ovvi, anche solo di credibilità dei MOG.

Il requisito in parola è noto all'ordinamento; in effetti, l'onorabilità è richiamata dal Codice Civile e dalle leggi speciali in relazione a svariati ruoli in ambito societario³.

Procedendo ad una definizione del requisito di onorabilità secondo le modalità già individuate in ambito societario, si è ritenuto che l'ordinamento non riconoscerebbe la sussistenza di un siffatto requisito, tra gli altri, in capo a coloro che:

- si trovano in uno stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'Articolo 2382 del Codice Civile, a mente del quale non può essere nominato amministratore (di società per azioni) e, se nominato, decade dal suo ufficio, *"l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare funzioni direttive"*;
- sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (*"Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità"*) o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (*"Disposizioni contro la mafia"*) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei delitti previsti dalla Legge Fallimentare (R.D. 16 marzo 1942, n. 267) e/o per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile in materia di società e consorzi e/o per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno, e/o per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica e/o per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Considerato il compito istituzionale che è chiamato a svolgere l'OdV nell'impianto del Decreto 231, il requisito dell'onorabilità non potrà essere riconosciuto in capo a chi abbia comunque riportato una condanna per uno o più reati contemplati dal Decreto 231.

La sussistenza del requisito di onorabilità andrà inoltre negata in capo a chi sia stata condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per fattispecie di reato per i quali la legge preveda la perdita di tale requisito in caso di loro commissione.

5.2 Istituzione dell'OdV di TRIUMPH

³ I.e.: carica di amministratore, che potrebbe essere subordinata, ai sensi di statuto, al possesso – tra l'altro – di speciali requisiti di onorabilità, anche con riferimento a quanto previsto da codici di comportamento redatti da associazioni di categoria o da società di gestione di mercati regolamentati (Art. 2387 Cod. Civ.); carica di amministratore nel modello monistico (Art. 2409-noviesdecies, comma 1, Cod. Civ.); carica di componente del comitato per il controllo sulla gestione nel modello monistico (art. 2409-octiesdecies, comma 2, Cod. Civ.), carica di componente del consiglio di gestione nel modello dualistico (Art. 2409-undecies, comma 1, Cod. Civ.), carica di componente del consiglio di sorveglianza nel modello dualistico (art. 2409-duodecies, comma 6, Cod. Civ.), carica di sindaco (Art. 2397, comma 2, Cod. Civ.); carica di amministratore e sindaco nelle società che svolgono attività bancaria e di intermediazione finanziaria (Artt. 26 e 109 del D. Lgs. n. 385/1993, che richiamano il DM 30 dicembre 1998, n. 516); carica di sindaco nelle società quotate (Art. 148, comma 4, del D. Lgs. n. 58/1998, che richiama il DM 30 marzo 2000, n. 162).

In esecuzione del Decreto 231, con l'approvazione del Modello 231 TRIUMPH istituisce al suo interno l'OdV con le funzioni e i poteri descritti in seguito.

Tenuto conto dei requisiti di autonomia e di indipendenza che, per le funzioni che è chiamato a svolgere, devono contraddistinguerlo, l'OdV della Società è inserito nell'organigramma generale aziendale della Società nella posizione gerarchica più elevata possibile e con riporto diretto ed esclusivo al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Le attività poste in essere dall'OdV di TRIUMPH non possono essere sindacate da alcun altro organo della Società o struttura aziendale.

E' per altro onere del Consiglio di Amministrazione di TRIUMPH, quale responsabile ultimo del funzionamento del Modello 231, vigilare sull'adeguatezza di dette attività rispetto alle funzioni demandate.

5.3 Composizione e competenza per la nomina

Alla luce della dimensione della Società e della complessità della sua struttura organizzativa, dei profili di rischio esistenti, delle tipologie di processi aziendali operanti nella realtà imprenditoriale, del numero di organi societari presenti, è auspicabile che la scelta in merito alla composizione dell'OdV di TRIUMPH ricada su di un organismo di tipo plurisoggettivo.

Tale soluzione è considerata quella più appropriata, anche considerata la necessità che al suo interno siano rappresentate una pluralità di professionalità diverse tra loro.

Qualora la Società non opti per esercitare la facoltà attribuita dall'art. 6, comma 4-bis D.Lgs. 231/01, attribuendo così al collegio sindacale le funzioni proprie dell'OdV (e adottando, in tale ipotesi, tutte le cautele necessarie ad evitare l'insorgenza di possibili conflitti d'interesse e, soprattutto, l'effettività del sistema dei controlli), è auspicabile che TRIUMPH si orienti comunque verso un OdV a composizione c.d. mista, in cui siano presenti sia professionalità esterne (specialmente a presidio del requisito di indipendenza dell'OdV) sia soggetti interni alla Società, purché non coinvolti nella sua operatività gestionale (a tutela del requisito dell'autonomia).

Si reputa che la presenza, nell'OdV di TRIUMPH, anche di soggetti interni sia la soluzione più idonea in funzione della istituzione di un OdV che possa vantare un'approfondita conoscenza dei profili organizzativi e gestionali della Società, nonché garantire la continuità d'azione richiesta dalla norma e dalla prassi.

Considerato che i reati inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro appartengono a quelli tra i quali è stata individuata un maggiore potenziale di rischio per la Società, si ritiene indispensabile che almeno un componente dell'OdV di TRIUMPH sia dotato di specifiche conoscenze tecnico – professionali sugli aspetti, per l'appunto, della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche di tutela ambientale.

La competenza a nominare l'OdV è attribuita al Consiglio di Amministrazione, il quale ne determina la struttura, stabilendo altresì il numero di membri.

Ai fini della nomina dell'OdV della Società, il Consiglio di Amministrazione adotta un'apposita delibera, che specifica, oltre alla struttura e al numero dei componenti, tra l'altro la durata dell'incarico, l'eventuale compenso spettante, l'attribuzione all'OdV nel suo complesso di tutti i

poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

In sede di nomina, al fine di assicurare autonomia all'OdV nell'espletamento delle proprie funzioni e dei proprio compiti, il Consiglio di Amministrazione delibera l'istituzione di un fondo con un adeguato *budget* di spesa, del quale l'OdV potrà disporre liberamente per eventuali richieste di consulenza specialistiche, trasferte, pareri.

La delibera del Consiglio di Amministrazione che nomina l'OdV deve motivare per ciascun componente in merito alla sussistenza dei requisiti di eleggibilità, oltre che, alla luce dei *curricula vitae* dei candidati, di competenza e professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto del conferimento dell'incarico a colui che sia chiamato a comporre l'OdV della Società, avrà cura di acquisire dal medesimo una dichiarazione con la quale quest'ultimo attesti, assumendosene le relative responsabilità, (i) l'assenza di ragioni – anche di opportunità – ostative all'assunzione dell'incarico e comunque il possesso dei requisiti prescritti nonché (ii) di essere stato adeguatamente informato delle regole comportamentali ed etiche cui la Società informa l'esercizio delle sue attività e che il componente dell'OdV dovrà osservare nell'espletamento del mandato.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

L'OdV della Società così nominato potrà designare al suo interno un presidente, eventualmente conferendogli specifici poteri aggiuntivi rispetto agli altri membri dell'OdV.

5.4 Requisiti di eleggibilità

I componenti dell'OdV di TRIUMPH dovranno essere selezionati tra persone in possesso degli indispensabili requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza.

Non potranno essere eletti alla carica coloro che:

- si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'Articolo 2382 del Codice Civile;
- sono stati condannati alla pena della reclusione per uno dei delitti previsti dalla Legge Fallimentare (R.D. 16 marzo 1942, n. 267);
- sono stati condannati a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- sono stati condannati alla reclusione per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ed altresì per un delitto in materia tributaria;
- sono stati condannati alla pena della reclusione per un periodo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- sono stati condannati per uno dei reati previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile in materia di società e consorzi, così come riformulato dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ("*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*")

- sono stati condannati per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- sono stati condannati, anche con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, per uno o più dei reati tra quelli previsti dal Decreto 231, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate nei punti precedenti;
- sono stati condannati, anche con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, per uno o più illeciti corrispondenti a fattispecie per le quali la legge prevede la perdita della onorabilità;
- siano stati soggetti a sanzioni previste dall'Articolo 9 del Decreto 231;
- sono stati sottoposti, in via definitiva, a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (*"Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità"*) o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (*"Disposizioni contro la mafia"*) e successive modificazioni e integrazioni;
- sono stati soggetti a sanzioni amministrative accessorie previste dalla Art. 187-quater del D. Lgs. 58/1998 (*"Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 51"*, meglio conosciuto come Testo Unico della Finanza o TUF).

Parimenti, l'eleggibilità a membro dell'OdV di TRIUMPH è esclusa, per quei soggetti che:

- siano legati alla Società o società controllanti o controllate da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza, da interessi economici o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio, o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse,
- siano legati da rapporti di parentela con amministratori o comunque con i vertici della Società o di società controllanti o controllate.

Non costituisce causa di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV della Società il fatto che tra la Società e il potenziale componente sia in corso un rapporto di lavoro subordinato: è per altro necessario che le mansioni assegnate a tale componente nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato intrattenuto con la Società non siano tali da comportare un coinvolgimento del dipendente nella operatività gestionale, con autonomia decisionale, della Società stessa.

5.5 Durata dell'incarico

L'OdV della Società rimane in carica per un periodo non superiore a tre esercizi (in conformità a quanto previsto dalla legge per il collegio sindacale e la società di revisione).

Alla scadenza, l'effettiva cessazione delle funzioni dei suoi componenti decorre dal momento in cui l'OdV della Società è stato ricostituito (c.d. *prorogatio*).

I membri dell'OdV della Società possono essere rieletti.

5.6 Compenso per la carica

Il Consiglio di Amministrazione potrà, in sede di nomina dei componenti dell'OdV della Società, stabilire un compenso per l'incarico, determinandolo in misura congrua, tenuto conto delle funzioni e delle responsabilità che competono all'OdV e della sua funzione gerarchica di vertice.

Nel caso di nomina di un presidente dell'OdV e di attribuzione al medesimo di specifici poteri aggiuntivi rispetto agli altri membri dell'OdV, potrà essere stabilito che quest'ultimo sia remunerato in misura superiore rispetto ai semplici componenti.

Ai componenti dell'OdV non potranno essere attribuiti premi od altro tipo di retribuzione in misura variabile, come parametrata agli utili della Società, attesa la necessaria autonomia da questa, nonché l'estraneità da ogni coinvolgimento diretto e/o indiretto nella gestione.

5.7 Revoca, sostituzione e recesso

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV della Società, o dell'OdV della Società nel suo complesso, potrà avvenire solo per delibera del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole espresso anche dal collegio sindacale: detto parere, peraltro, non è richiesto qualora le funzioni dell'OdV siano state attribuite al collegio sindacale ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis D.Lgs. 231/01.

Ai fini di tutelare il requisito dell'indipendenza, la revoca è ammessa solo in presenza di giusta causa.

Si considerano ipotesi di giusta causa di revoca dei singoli componenti dell'OdV di TRIUMPH, a titolo esemplificativo:

- l'interdizione o l'inabilitazione o la grave infermità che comporti l'inidoneità a svolgere i compiti demandati all'OdV della Società ovvero anche l'infermità che comporti l'assenza del componente dell'OdV dalle riunioni dello stesso per un periodo superiore a mesi sei;
- la sopravvenuta perdita dei requisiti di professionalità;
- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità;
- la commissione di gravi inadempienze (intese in termini sia di azioni che di omissioni) ai compiti e doveri che ineriscono la carica di membro dell'OdV o l'inattività ingiustificata, inclusa l'assenza ingiustificata ad almeno due riunioni dell'OdV;
- l'irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive per la commissione di reati previsti dal Decreto agevolati dall'inattività del componente l'OdV;
- la cessazione dalla carica costituente il presupposto di appartenenza all'OdV.

Ove il presidente (se nominato) o un componente dell'OdV della Società vengano a conoscenza dell'esistenza di una giusta causa di revoca di un membro, dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a trenta giorni entro il quale deve cessare la situazione che ha dato luogo alla giusta causa: trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione della Società deve revocare il mandato e provvedere contestualmente alla sostituzione del componente revocato nel rispetto di quanto indicato in tema di nomina.

Nel caso di situazioni che, per definizione, sono irreversibili (non attenendo a profili *soggettivi*) non si applicherà il procedimento di cui al paragrafo che precede: sarà comunque rispettato il diritto dell'interessato di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione.

Si considera ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV della Società del suo complesso, a titolo esemplificativo, l'emissione a carico della Società di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato e quindi soggetta ad impugnazione, per una delle fattispecie che danno luogo alla responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, nel caso in cui dalla sentenza risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV della Società stessa (anche ai sensi dell'Art.444 Cod. Proc. Pen. w dell'Art. 63 del Decreto 231 63 d.lgs.231/01- applicazione della pena su richiesta delle

parti- nonché ai sensi dell'Art. 459 Cod. Proc. Pen. e dell'Art. 64 Decreto 231 – procedimento per decreto- senza che sia stata presentato atto di opposizione).

A ciascun componente dell'OdV della Società è attribuito il diritto di recedere in ogni momento dall'incarico: il recesso dovrà essere comunicato all'OdV della Società, il quale ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che a sua volta prenderà senza indugio le decisioni del caso circa la sua sostituzione.

In caso di recesso del presidente dell'OdV (se nominato), la carica (e gli eventuali specifici compiti ad essa connessi) sarà assunta dal membro più anziano dell'OdV stesso fino alla prima riunione successiva a quella in cui il Consiglio di Amministrazione avrà provveduto a sostituire il membro receduto: in detta prima riunione l'OdV della Società potrà nominare un nuovo presidente.

5.8 Riservatezza

I membri dell'OdV della Società nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività: tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV della Società assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV.

E' comunque vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV; la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

I membri dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi dall'espletamento dei propri compiti e dall'esercizio dei propri poteri, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (*"Codice in materia di protezione dei dati personali"*).

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'OdV della Società.

5.9 Compiti e poteri

I compiti che la legge assegna agli OdV sono sintetizzabili come segue: vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal MOG adottato da quell'ente, evidenziandone gli scostamenti, allo scopo di adeguarlo all'effettiva realtà aziendale; valutare l'adeguatezza del MOG, in relazione alle attività svolte dall'ente e alla sua organizzazione, e cioè valutare la sua idoneità a evitare la commissione di reati che potrebbero determinare in capo all'ente la sua responsabilità ex Decreto 231; curare l'aggiornamento del MOG,

sia attraverso una fase preventiva delle mutate condizioni aziendali sia attraverso una fase successiva di verifica della funzionalità delle modifiche proposte.

Tenuto conto di quanto sopra, all'OdV di TRIUMPH sono attribuiti i seguenti compiti:

1. verificare la rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno della Società con quanto previsto dal Modello 231, evidenziandone gli scostamenti e proporre tutti gli adeguamenti del caso;
2. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231 rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati che, attualmente o in futuro, possono far sorgere la responsabilità della Società ex Decreto 231;
3. con particolare riferimento ai reati attinenti la salute e la sicurezza sul lavoro, verificare che il Modello 231 e le prescrizioni ivi contenute siano idonei ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; alle attività di sorveglianza sanitaria; alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate; il tutto evidenziando le eventuali carenze ed inadeguatezze e proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o le integrazioni che ritiene necessarie, utili o anche solo opportune;
4. verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ad esso pervenute;
5. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e significative violazioni delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico. (c) modifiche legislative al Decreto 231 o che comunque introduzione di nuove ipotesi di responsabilità diretta degli enti per fatti costituenti reati da soggetti ad essi funzionalmente legati;
6. a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello 231, segnalare tempestivamente le stesse al Consiglio di Amministrazione della Società (anche tramite il presidente del consiglio stesso e gli amministratori delegati) e, nel caso di gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati;
7. informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il collegio sindacale della Società qualora le violazioni riguardassero i soggetti appartenenti a detti organi;
8. predisporre una relazione informativa, su base annuale, per il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse; in particolare tale relazione dovrà contenere almeno la sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo antecedente, l'indicazione di eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello 231, l'indicazione di eventuali nuove attività aziendali nell'ambito delle quali sia riscontrabile un sensibile rischio che possa essere integrata una delle fattispecie che possono far sorgere la responsabilità della Società ex

Decreto 231; il resoconto sintetico delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello 231 e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni; il resoconto sulle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società per violazioni del Modello 231; una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello 231 con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto; la segnalazione di eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello 231; un rendiconto delle spese sostenute; il programma delle attività per il *trimestre* successivo;

9. predisporre *annualmente*, e sottoporre al Consiglio di Amministrazione, un piano delle attività previste per l'anno successivo, contenente anche l'indicazione del *budget* previsionale;
10. cooperare alla formazione del personale e dei componenti gli organi amministrativi della Società finalizzata alla diffusione e alla conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico, sia nella fase prima diffusione, sia nelle fase successiva, ogniqualvolta il rinnovo dell'attività informativa sia richiesto per la modifica del Modello 231 e/o del Codice o per il cambiamento del quadro normativo.

In nessun caso all'OdV potranno essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Per l'espletamento dei suoi compiti, come definiti a livello legislativo e dettagliati nell'elenco che precede, all'OdV della Società sono attribuiti i più ampi poteri.

In particolare:

1. l'OdV della Società potrà compiere tutte le attività necessarie per lo svolgimento efficace ed effettivo dei suoi compiti: tale attività non potranno essere sindacate da alcun altro organo della Società o struttura aziendale;
2. l'OdV della Società è autorizzato ad accedere liberamente presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
3. l'OdV della Società potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o della quale questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'OdV stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'OdV, di partecipare alle relative riunioni
4. per gli aspetti attinenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, l'OdV potrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti di primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio) nonché chiedere la loro partecipazione alle riunioni;
5. l'OdV potrà inoltre coordinarsi con le altre funzioni ed organi di controllo della Società (revisori esterni, ecc.);
6. l'OdV della Società dispone, per lo svolgimento dei propri compiti, di piena autonomia economico/gestionale, nell'ambito del *budget* assegnato dal Consiglio di Amministrazione: fermo la sua facoltà di richiedere in qualsiasi momento l'ampliamento di detto *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale

5.10. Flussi informativi

La previsione di una procedura per i flussi informativi verso l'OdV della Società è indispensabile per consentire all'OdV stesso di conoscere l'andamento e la tenuta dei presidi del Modello 231.

Infatti, attraverso la circolazione delle informazioni, l'OdV è messo nella condizione di venire tempestivamente a conoscenza di quegli eventi dai quali dipendono i suoi obblighi specifici di attivazione e di avere percezione di inosservanze di controlli o di anomalie o di insufficienze.

L'istituzione di canali informativi verso gli OdV è prevista dal Decreto 231 (Art. 6, comma 2) ed è volta ad agevolare l'attività di controllo inerente l'adozione e l'efficace attuazione dei MOG nonché ad accertare le violazioni, consumate o tentate, nonché le cause che possono avere determinato il verificarsi di reati o di illeciti previsti dal Decreto 231.

In tale contesto, per quanto riguarda TRIUMPH, agli organi societari, ai loro membri e ai responsabili delle diverse funzioni/processi è fatto innanzitutto onere di comunicare tempestivamente all'OdV della Società ogni variazione della struttura organizzativa, ogni mutamento intervenuto nelle aree di attività/*business* dell'ente, ogni variazione nel prospetto delle norme penali che fungano da presupposto per l'attribuzione della responsabilità amministrativa dell'ente, di cui vengano a conoscenza o siano comunque informati.

Attraverso *report* periodici – da trasmettersi all'OdV della Società con cadenza almeno semestrale – tutti i soggetti coinvolti con funzioni di controllo sulle aree o processi "sensibili", nei quali possono essere realizzate condotte criminose idonee a far sorgere la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231, devono comunicare all'OdV della Società le risultanze dell'attività di controllo espletata, attestando il livello di attuazione del Modello 231, indicando il grado di rispetto dei principi di controllo e comportamento, evidenziando eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni contenute nel Modello 231 e più in generale dall'impianto normativo, indicando, infine, le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure.

Tutti i dipendenti (e in particolare coloro che operano nell'ambito delle funzioni a rischio reato), i componenti degli organi sociali della Società, e anche i soggetti terzi (lavoratori autonomi, parasubordinati, collaboratori a vario titolo, professionisti, consulenti, fornitori. ecc.) sono tenuti a collaborare con l'OdV di TRIUMPH, segnalando con immediatezza fatti e comportamenti che integrano o possono integrare una violazione del Modello 231 o delle procedure stabilite per la sua attuazione nonché qualsiasi fatto, azione od omissione, del quale siano venuti, per qualsiasi motivo ed in qualunque modo, a conoscenza, che potrebbe comportare una responsabilità di TRIUMPH ex Decreto 231.

Oggetto di segnalazione sono:

- ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche sono potenzialmente, determinare la responsabilità ex Decreto 231 della Società;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico del personale per reati previsti dal Decreto 231 o per reati transnazionali (di cui alla L. legge 16 marzo 2006, n. 146);
- le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico e ogni altro comportamento che possa far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque ad una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole fissate nel Modello 231;
- le anomalie e le atipicità rispetto ai principi delineati dal Modello 231;
- le decisioni di procedere ad operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario;
- ogni altra informazione prevista dalla Matrice dei Flussi informativi adottata dalla Società.

Le segnalazioni devono avvenire in forma scritta e possono anche essere anonime: l'OdV della Società le valuterà con attenzione, adottando i provvedimenti ritenuti opportuni, sentito eventualmente il segnalante, il segnalato e le altre persone informate sui fatti ed acquisiti gli eventuali documenti rilevanti per la valutazione.

Le segnalazioni devono pervenire direttamente all'OdV di TRIUMPH, all'indirizzo di posta elettronica odv231.it@triumph.com o al seguente recapito postale presso la sede della Società, in plico chiuso indirizzato all'Organismo di Vigilanza al quale potranno essere indirizzate (avendo cura di specificare l'OdV quale destinatario) lettere o documenti scritti destinati all'OdV: l'OdV della Società potrà determinare anche altre modalità di comunicazione, avendo per altro a mente l'obiettivo di assicurare un grado di riservatezza quanto maggiore possibile sull'identità del soggetto che fornisce informazioni.

TRIUMPH e l'OdV per quanto di rispettiva competenza si impegnano a adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate all'OdV siano garantite da riservatezza (tra cui il già menzionato canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento), impegnandosi a trattare i dati e le informazioni comuni e sensibili contenuti nelle già menzionate segnalazioni ai sensi del Decreto privacy, del GDPR e loro successive modifiche ed integrazioni.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità.

Inoltre, TRIUMPH ha adottato una propria policy di whistleblowing per la segnalazione, in generale, di illeciti e comportamenti scorretti (e quindi anche comportamenti che non siano una violazione del Modello), alla quale si rimanda per ogni riferimento in merito all'oggetto ed alle modalità di segnalazione.

Presso l'OdV è conservata per un periodo di almeno cinque anni copia (su supporto informatico e cartaceo) di tutte le informazioni ricevute, ivi incluse le segnalazioni: l'accesso a tale archivio da parte di soggetti estranei alla sua composizione non è consentito.

L'OdV della Società deve in ogni caso essere informato, tramite gli amministratori delegati della Società, di tutti 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 gli illeciti di cui al Decreto 231 quando tali indagini, tenuto conto dei soggetti coinvolti (personale dipendente o membri degli organi della Società), può coinvolgere anche la Società stessa, nel senso di investire anche profili di responsabilità ex Decreto 231 nonché delle commissioni di inchiesta o relazioni interne aziendali dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231 ed altresì delle notizie relative a procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello 231, con indicazione delle sanzioni applicate o delle ragioni dell'archiviazione.

Al fine di assicurare la massima collaborazione con l'OdV di TRIUMPH, è prescritto che tutti coloro ai quali l'OdV richieda informazioni o relazioni siano tenuti ad aderire a detta richiesta e a fornire all'OdV, senza indugio, le informazioni e relazioni richieste.

I flussi informativi verso l'OdV devono anche riguardare il sistema disciplinare (sul quale si veda il successivo § 6.)

I titolari del potere disciplinare nei confronti del personale dipendente (e quindi essenzialmente gli amministratori delegati della Società muniti di un tale potere) devono comunicare all'OdV della Società medesima le eventuali sanzioni disciplinari applicate.

L'informativa all'OdV in merito ad eventuali misure applicate nei confronti dei componenti, rispettivamente, del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale è data dal Consiglio di Amministrazione o dal collegio sindacale stessi.

Compete agli amministratori delegati della Società la comunicazione all'OdV di iniziative (*latu sensu*) assunte verso i soggetti terzi alla Società (collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale che non sia di lavoro subordinato dipendente).

Nel contesto del sistema informativo tra l'OdV ed il resto della Società (ivi inclusi i soggetti estranei, ma comunque ad essa legati, per qualsivoglia titolo) assumono rilievo, oltre che i flussi informativi verso l'OdV, i flussi informativi dell'OdV verso gli altri organi societari.

Le modalità di circolazione delle informazioni provenienti dall'OdV della TRIUMPH può rivestire tre tipologie diverse: comunicazione continuativa, periodica o immediata.

La comunicazione continuativa si svolge, per iscritto, con mezzi che consentano la prova della ricezione, innanzitutto tra l'OdV e gli amministratori delegati della Società ed è funzionale a fornire un'informativa continuativa e sistematica sulle attività svolte dall'OdV, con l'obiettivo di mantenere un costante contatto di quest'ultimo con la Società.

Deve essere continuativa anche la comunicazione tra l'OdV della Società e il personale di quest'ultimo (che deve essere tracciabile e, quindi, rivestire la forma scritta e trasmessa con sistemi che consentano la prova della relativa ricezione), avente ad oggetto aggiornamenti rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine l'OdV si avvarrà dell'apposita sezione dell'Intranet aziendale dedicata alla tematica "231", nella quale sono inseriti gli aggiornamenti rilevanti in tema di responsabilità degli enti e trasmette al personale della Società; peraltro, con qualsiasi mezzo di trasmissione che consenta la prova della relativa ricezione, invierà una comunicazione contenente l'indicazione che un aggiornamento rilevante in tema di responsabilità amministrativa degli enti è stata inserita nell'apposizione sezione dell'Intranet aziendale dedicata alla tematica "231"

Quanto alla comunicazione periodica, l'OdV provvederà ad inviare al Consiglio di Amministrazione e al collegio sindacale della Società, con cadenza quantomeno annuale, una relazione che, in relazione a ciascun periodo di riferimento, espliciti le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, con il contenuto indicato al n. 8 del § 5.9.

Inoltre, sempre con cadenza annuale, l'OdV della Società predisporrà, e sottoporrà al Consiglio di Amministrazione, un piano delle attività previste per l'anno successivo, contenente anche l'indicazione del *budget* previsionale.

Relativamente, infine, alla comunicazione immediata, si prevede che l'OdV debba senza indugio informare il Consiglio di Amministrazione in merito ad ogni problematica significativa scaturita dall'attività svolta, eventuali comportamenti o azioni non in linea con le procedure aziendali, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello 231.

Ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società di richiedere all'OdV in ogni momento informazioni, comunicazioni e/o relazioni sulle attività svolte e sui relativi esiti, anche mediante l'invito a relazione nel corso di apposite riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Anche per le comunicazioni promananti dall'OdV della Società è indispensabile che sia assicurata la conservazione delle rispettive copie, per un periodo di almeno cinque anni, in apposito archivio informatico e/o cartaceo per quanto non possibile in forma elettronica tenuto a cura e presso l'OdV stesso: l'accesso a tale archivio da parte di soggetti estranei alla composizione dell'OdV è consentito, previa autorizzazione e secondo le modalità che lo stesso OdV stabilisce, di volta in volta, tenuto conto delle specificità.

5.11 Regolamento dell'OdV

Al momento del proprio insediamento e, dunque, prima dell'inizio delle proprie attività è onere dell'OdV adottare in modo autonomo un proprio regolamento di funzionamento definendo termini, condizioni e modalità in merito a convocazione, frequenza minima delle riunioni, *quorum* costitutivo e deliberativo, verbalizzazione delle attività, espressione di dissenso, responsabilità del membro ingiustificatamente inattivo, conflitto di interesse, assegnazione di incarichi di consulenza, audizioni con personale interno, diffusione dei propri provvedimenti.

L'OdV approva i contenuti del proprio regolamento e lo presenta al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

Il regolamento dell'OdV è adottato nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV dovrà riunirsi almeno *trimestralmente* e, comunque, ogniqualvolta vi è una segnalazione o richiesta di chiarimenti: nel qual caso si impegna a mettere a verbale la propria valutazione, a dare risposta scritta e ad effettuare le verifiche segnalate e le modifiche relative necessarie nel più breve tempo possibile;
- le decisioni dell'OdV saranno assunte a maggioranza.

Presso l'OdV, oltre ai verbali delle riunioni, è conservata per un periodo di almeno cinque anni copia (su supporto informatico e cartaceo) del materiale relativo alla concreta operatività dell'OdV medesimo: l'accesso all'archivio (informatico e cartaceo) dell'OdV da parte di soggetti estranei alla sua composizione deve essere preventivamente autorizzato dall'OdV medesimo e svolgersi secondo modalità da quest'ultimo stabilite.

* * *

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa

Nell'impianto del Decreto 231, l'individuazione di un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle prescrizioni del MOG rappresenta uno degli elementi indispensabili del MOG stesso, costituendo una condizione essenziale per garantirne un'efficace attuazione.

L'Art. 6, comma 2, lett. e) e l'Art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 prevedono infatti che ogni MOG, per poter essere ritenuto efficacemente attuato, deve "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure*" in esso "*indicate*".

In considerazione di quanto sopra, contestualmente all'adozione del Modello 231, e con l'obiettivo di assicurarne l'effettività, TRIUMPH adotta il sistema disciplinare descritto nei paragrafi che seguono (di seguito "**Sistema Disciplinare**").

Sono assoggettati all'apparato sanzionatorio previsto dal Sistema Disciplinare, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i componenti l'OdV, i collaboratori della Società nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con essa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Nei confronti del personale della Società, detto che le sanzioni disciplinari previste dal Sistema Disciplinare costituiscono illeciti disciplinari, la procedura è quella prevista dall'Articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'OdV verifica che venga data informazione a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del Sistema Disciplinare; per una migliore diffusione del Sistema Disciplinare, quest'ultimo è inserito nell'Intranet aziendale, nella sezione dedicata all'argomento "231"; copia dello stesso è affisso al luogo facilmente accessibile a tutti nella sede legale della Società nonché in ciascuna delle unità locali in cui la Società si articola dal punto di vista operativo.

6.2. Caratteristiche principali del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare:

- mira a sanzionare, integrando le norme di legge e regolamentari vigenti, la violazione (realizzabile sia con condotta attiva che con condotta omissiva) tanto delle regole di comportamento e delle misure indicate nel presente Modello 231 quanto dei precetti contenuti nel Codice Etico;
- nei confronti del personale dipendente integra, senza sostituirlo, il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (Commercio);
- è applicabile a prescindere dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai singoli soggetti; conseguentemente l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Sistema Disciplinare prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale ed altresì dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso o omesso; inoltre i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Ai fini del Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello 231 tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello 231;
- c) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello 231;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'OdV, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello 231;
- f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

6.3. Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il Modello 231 costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello 231 e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

In conformità al CCNL del Commercio (applicabile alla Società), le sanzioni che possono essere irrogate nei confronti del personale non dirigente della Società sono:

- 1) biasimo inflitto verbalmente;
- 2) biasimo inflitto per iscritto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Tali sanzioni sono comminate nel rispetto dei seguenti principi generali, ferme le procedure previste dalla legge e/o dal CCNL applicabile:

- (a) la Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- (b) salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi;
- (c) i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla documentata notificazione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni, che si ritengono accolte se il provvedimento disciplinare non è comminato tempestivamente;
- (d) le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente: in tal caso, la Società ne cura la verbalizzazione ai fini della archiviazione.
- (e) la comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.
- (f) la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari non è esclusa dal fatto che al lavoratore, per il medesimo fatto, sia stato sanzionato per altro titolo (es: in applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successivi decreti attuativi)

Le sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore provochi alla Società grave nocimento morale o materiale o abbia commesso un fatto dal quale possa determinare la concreta applicazione a carico della Società della responsabilità amministrativa ex Decreto 231, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono uno dei reati di cui al Decreto 231.

In caso di commissione di mancanze che possono comportare l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. In tal caso, la Società comunica per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui sia applicato, il licenziamento avrà effetto dal momento della sospensione.

6.4. Misure applicabili nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui un dirigente adotti un comportamento non conforme nelle aree a rischio o violi le procedure previste dal Modello 231 e/o il Codice Etico, la Società adotterà nei confronti del medesimo le sanzioni applicabili agli impiegati di massima categoria dipendenti dalla medesima Società, in forza del richiamo operato dal Contratto Collettivo Dirigenti Industriali alle vigenti norme contrattuali collettive e legislative applicabili a tale categoria; ciò, per altro, nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione alla gravità della condotta difforme. Fermo che, laddove la violazione commessa dal dirigente sia di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario con la Società, quest'ultima potrà intimare al medesimo dirigente la sanzione consistente nel licenziamento per giusta causa.

Con la contestazione dell'infrazione disciplinare, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al dirigente interessato.

6.5. Misure applicabili nei confronti di amministratori

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta, affinché prenda gli opportuni provvedimenti.

La relazione è inviata anche al Collegio Sindacale.

Sussistendo tra la Società e gli Amministratori un rapporto di natura fiduciaria ne consegue che il sistema sanzionatorio, per il caso di violazione di norme di legge, si sostanzia negli istituti della loro revoca dalla carica e della sostituzione degli stessi, nonché nella possibilità di esperire l'azione di responsabilità nei confronti degli stessi consiglieri, in ogni caso a seguito di delibera assembleare come previsto dal Codice Civile.

In caso di accertamento di una violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Consigliere di Amministrazione, quindi, l'Organismo di Vigilanza la segnalerà al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che dovranno procedere poi a convocare l'Assemblea dei soci per l'assunzione delle relative delibere di revoca.

6.6 Misure applicabili nei confronti dei membri del collegio sindacale

In caso di mancata osservanza del Modello e in particolare delle regole etico- comportamentali indicate nel Codice Etico (disponibile insieme al presente regolamento disciplinare sul sito internet

della Società) da parte dei componenti del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza (dietro anche eventuale segnalazione da parte dei dipendenti una volta accertatane la fondatezza) informerà l'Organo amministrativo affinché lo stesso, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, convochi l'Assemblea dei soci al fine di avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa ai sensi dell'art. 2400, comma 2, cod. civ..

6.7 Misure applicabili nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello 231 e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, venendo meno il rapporto fiduciario, delibera la revoca dall'incarico del componente dell'OdV resosi responsabile della violazione del Modello.

6.8 Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner

Eventuali condotte di collaboratori esterni e *partner* in contrasto con le disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante previsione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

L'OdV verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le suddette clausole.

* * *

7. GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO

Particolare attenzione, anche alla luce dei reati contemplati dal Decreto 231 che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, deve essere prestata ai rapporti infragruppo, che devono essere regolati nell'ambito di contratti formalizzati, autorizzati e firmati coerentemente con il sistema di poteri e deleghe vigenti.

I ruoli, i compiti e gli ambiti di attività di competenza dei soggetti coinvolti nella gestione di rapporti infragruppo, che non sono destinatari di deleghe e poteri formalizzati devono essere definiti nell'ambito di *job descriptions* o di direttive organizzative interne che descrivono in modo esplicito il perimetro di azione e di responsabilità.

Deve essere rispettato il principio di segregazione dei compiti tra i differenti soggetti coinvolti nella gestione dei rapporti infragruppo (con particolare riferimento alle operazioni di vendite infragruppo), sia nella fase di redazione dei contratti, sia nella fase di gestione ed esecuzione degli ordini.

La tracciabilità nell'ambito della gestione dei rapporti infragruppo deve essere garantita: a) dal flusso documentale generato nell'ambito dei rapporti stessi (tra i servizi aziendali e tra le società del gruppo coinvolte); b) dall'esistenza di contratti formalizzati e della documentazione amministrativo-contabile.

Al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte effettuate, ciascun servizio deve essere responsabile dell'archiviazione e della conservazione della documentazione di competenza prodotta anche in via telematica o elettronica.