

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**DI**

**SWISSLOG HEALTHCARE ITALY SRL**

**04 Marzo 2021**

**PARTE GENERALE**

**PARTE GENERALE****INDICE SOMMARIO**

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA .....</b>	<b>5</b>
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche .....	5
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 .....	5
1.3 I Reati Presupposto .....	6
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto .....	17
1.5 Misure cautelari .....	20
1.6 Delitti tentati.....	20
1.7 Le Condotte Esimenti.....	20
1.8 Le Linee Guida .....	21
1.9 Schema del fondamento della responsabilità amministrativa e del suo accertamento .....	23
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE .....</b>	<b>24</b>
2.1 Swisslog Healthcare Italy Srl .....	24
2.2 Adozione del Modello in Swisslog Healthcare Italy Srl .....	25
2.3 Il presente Modello .....	25
2.3.1 Le finalità del Modello .....	25
2.3.2 La costruzione del Modello e l'approccio metodologico utilizzato .....	26
2.3.3 Il concetto di rischio accettabile .....	27
2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione .....	27
2.3.5 L'adozione del Modello .....	29
2.4 I documenti connessi al Modello.....	29
2.5 Gestione delle risorse finanziarie .....	30
2.6 Diffusione del Modello .....	30
2.6.1 Destinatari .....	30
2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale interno .....	31
2.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello .....	31

<b>3. ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE .....</b>	<b>33</b>
3.1 Il Modello di <i>governance</i> della Società .....	33
3.2 Il sistema di controllo interno di Swisslog Healthcare Italy Srl.....	33
3.2.1 Sistema di deleghe e procure.....	34
3.2.2 Sistema di gestione e certificazioni aziendali.....	35
3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato.....	35
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>37</b>
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	37
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	38
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione .....	38
4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza .....	39
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	39
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza .....	40
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza .....	40
4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	40
4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza .....	41
<b>5. LE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>43</b>
5.1. Oggetto delle segnalazioni.....	43
5.2. Modalità di segnalazione .....	43
5.3. Modalità di trasmissione delle segnalazioni .....	43
5.4. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (Whistleblowing) .....	44
5.4.1. Tutela della riservatezza del segnalante.....	45
5.4.2. Tutela del segnalante contro ritorsioni e discriminazioni .....	45
5.4.3. Tutela del segnalante in caso di rilevazione di notizie coperte da segreto .....	46
5.4.4. Tutele del segnalato e responsabilità del segnalante .....	46
<b>6. IL SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....</b>	<b>47</b>
6.1 Principi generali.....	47
6.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	47

---

<b>6.3</b>	<b>Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....</b>	<b>48</b>
6.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	48
6.3.2	Dirigenti .....	48
<b>6.4</b>	<b>Amministratori.....</b>	<b>49</b>
<b>6.5</b>	<b>Società di Revisione .....</b>	<b>49</b>
<b>6.6</b>	<b>Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>49</b>
<b>6.7</b>	<b>Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....</b>	<b>49</b>
	Allegato I: <i>Modello di segnalazione all'Organismo di Vigilanza</i> .....	50
	Allegato II: <i>Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale</i> ....	52

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

### 1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### 1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità amministrativa di cui al D.lgs. 231/2001 sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione

---

<sup>1</sup>L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”<sup>22</sup>.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

### 1.3 I Reati Presupposto

Il novero dei Reati Presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 è oggetto di costante aggiornamento. Allo stato attuale, il Decreto Legislativo 231/2001 richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (articolo 24 del D.lgs. 231/2001);
- (ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24 bis del D.lgs. 231/2001);
- (iii) Delitti di criminalità organizzata (articolo 24 ter del D.lgs. 231/2001);
- (iv) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d’ufficio (articolo 25 del D.lgs. 231/2001)
- (v) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 bis del D.lgs. 231/2001);
- (vi) Delitti contro l’industria e il commercio (articolo 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001);
- (vii) Reati societari (articolo 25 ter del D.lgs. 231/2001);
- (viii) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (articolo 25 quater del D.lgs. 231/2001);
- (ix) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25 quater.1 del D.lgs. 231/2001);

---

<sup>22</sup>Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

- (x) Delitti contro la personalità individuale (articolo 25 quinquies del D.lgs. 231/2001);
- (xi) Abusi di mercato (articolo 25 sexies del D.lgs. 231/2001);
- (xii) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25 septies del D.lgs. 231/2001);
- (xiii) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 octies del D.lgs. 231/2001);
- (xiv) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25 novies del D.lgs. 231/2001);
- (xv) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25 decies del D.lgs. 231/2001);
- (xvi) Reati ambientali (articolo 25 undecies del D.lgs. 231/2001);
- (xvii) Impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25 duodecies del D.lgs. 231/2001);
- (xviii) Razzismo e xenofobia (Articolo 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- (xix) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25 quaterdecies del D.lgs. 231/2001);
- (xx) Reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- (xxi) Contrabbando (articolo 25 sexiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- (xxii) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Articolo 12 della Legge 9/2013);
- (xxiii) Reati transnazionali (articolo 10 della Legge 146/2006).

Il novero delle fattispecie di reato richiamate dai Reati Presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 è oggetto di costante aggiornamento. Allo stato attuale, i Reati Presupposto, di cui al D.lgs. 231/2001 e sopra elencati 231/2001, richiamano le seguenti fattispecie di reato:

**ART. 24 D.lgs. 231/01 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture:**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 Legge 898/1986)

**ART. 24-bis D.lgs. 231/01 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati:**

- Falsità nei documenti informatici (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.)
- Falsità o omessa comunicazione di informazioni, dati o elementi di fatto rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli enti e degli operatori pubblici e privati aventi sede nel territorio nazionale da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione - anche parziali - ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019, convertito con L. 133/2019)
- Falsità o omessa comunicazione di informazioni, dati o elementi di fatto rilevanti alla comunicazione in relazione all'affidamento a terzi di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, sui sistemi informativi e sui servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli enti e degli operatori pubblici e privati aventi sede nel territorio nazionale da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione - anche parziali - ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019, convertito con L. 133/2019)
- Falsità o omessa comunicazione di informazioni, dati o elementi di fatto rilevanti per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019, convertito con L. 133/2019)



**ART. 24-ter D.lgs. 231/01 – Delitti di criminalità organizzata:**

- Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.)
- Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso;
- Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)
- Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)

**ART. 25 D.lgs. 231/01 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio:**

- Peculato (art 314, comma 1, c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari, se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319-ter, co. 1, c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 2, c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)
- Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)
- Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)
- Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionamento delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

**ART. 25-bis D.lgs. 231/01 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:**

- Falsificazione di monete, spendita ed 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 false (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 industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

**ART. 25-bis.1 D.lgs. 231/01 – Delitti contro l'industria e il commercio:**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze 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.)

**ART. 25-ter D.lgs. 231/01 – Reati societari:**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

**ART. 25-quater D.lgs. 231/01 – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

**ART. 25-quater.1 D.lgs. 231/01 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

**ART. 25-quinquies D.lgs. 231/01 – Delitti contro la personalità individuale:**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

**ART. 25-sexies D.lgs. 231/01 – Abusi di mercato:**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

**ART. 25-septies D.lgs. 231/01 – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:**

- Omicidio colposo commesso in violazione dell'art. 55 comma 2, D.lgs. 81/2008 – e quindi per omessa o carente valutazione dei rischi - (art. 589 c.p.)
- Omicidio colposo commesso con violazione delle altre norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590 c.p.)

**ART. 25-octies D.lgs. 231/01 – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:**

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

**ART. 25-novies D.lgs. 231/01 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

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

**ART. 25-decies D.lgs. 231/01 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:**

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

**ART. 25-undecies D.lgs. 231/01 – Reati ambientali:**

- 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.)

- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Bonifica dei siti (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/2006, art. 258, c. 4)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Emissioni in atmosfera (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279, c. 2 e 5)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3, c. 6)

**ART. 25-duodecies D.lgs. 231/01 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

**ART. 25-terdecies D.lgs. 231/01 – Razzismo e xenofobia:**

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

**ART. 25–quaterdecies D.lgs. 231/01 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati:**

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 13 dicembre 1989 n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 13 dicembre 1989 n. 401)

**ART. 25–quindiesdecies D.lgs. 231/01 – Reati tributari:**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro (art. 2, comma 1, D.lgs. 74/2000)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro (art. 2, comma 2bis, D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e evasione superiore a 10 milioni di euro) (art. 4 D.Lgs. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e evasione superiore a 10 milioni di euro) (art. 5 D.Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro (art. 8, comma 1, D.lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100 mila euro (art. 8, comma 2bis, D.lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. 74/2000)
- Indebita compensazione (nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e evasione superiore a 10 milioni di euro) (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. 74/2000)

**ART. 25–sexiesdecies D.lgs. 231/01 – Contrabbando:**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art 282 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art 283 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art 284 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art 285 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art 286 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art 287 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art 288 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art 289 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art 290 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art 291 D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art 291-bis D.P.R. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art 291-ter D.P.R. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art 291-quater D.P.R. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando. (art 292 D.P.R. 43/1973)

**ART. 12 Legge 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva):

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di 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.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

**ART. 10 L. 146/2006 - Reati transnazionali** (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se i reati sono commessi in modalità transnazionale; Art. 3 L. 146/2006 “Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).



## 1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni amministrative, applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità amministrativa dell’Ente, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>3</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

---

<sup>3</sup>Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

Riduzione	Presupposti
<p>Sanzione ridotta della metà (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> </ul> <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
<p>Sanzione ridotta da un terzo alla metà</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><i>ovvero</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
<p>Sanzione ridotta dalla metà ai due terzi</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><i>e</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

(b) Le **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in*

- posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*<sup>4</sup>.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività aziendale può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

**(d)** La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quanto 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"*.

l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

### 1.5 Misure cautelari

Nei confronti dell'ente sottoposto a procedimento ai sensi del D.lgs. 231/2001 può essere applicata in via cautelare una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva, che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva, è disposta in presenza dei seguenti due requisiti:

- quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, ossia quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzativa oppure in caso di reiterazione degli illeciti;
- quando 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.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo. Il primo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile all'ente, non essendo necessario che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'ente stesso. Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili dell'ente, nonché in relazione a somme o cose allo stesso dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

### 1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

### 1.7 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'“**Organismo di Vigilanza**” o l'“**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.8 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia

possibile la realizzazione dei reati;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

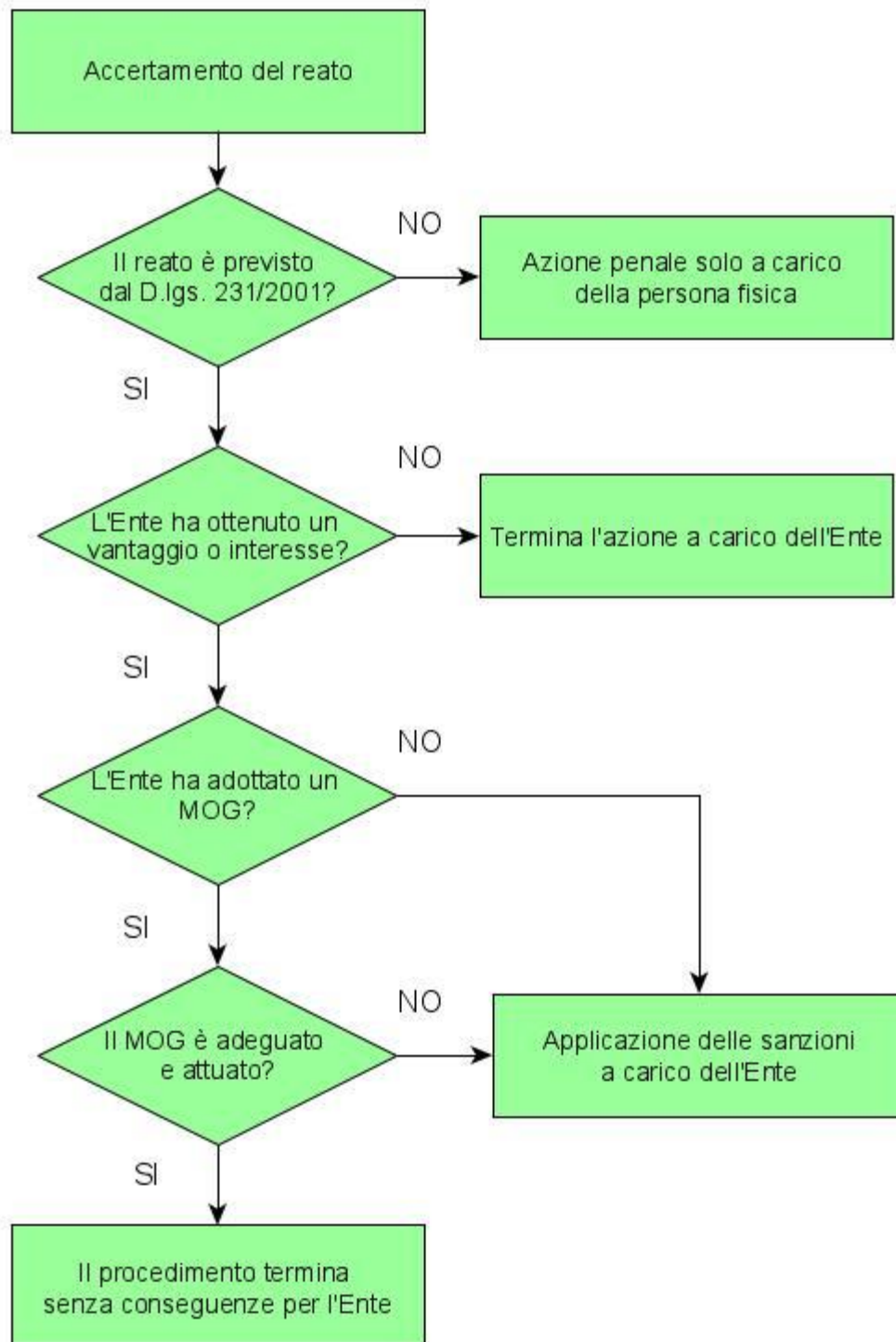
- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve rispettare i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
  - documentazione dei controlli;
  - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
  - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
    - autonomia ed indipendenza,
    - professionalità,
    - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

### 1.9 Schema del fondamento della responsabilità amministrativa e del suo accertamento

Il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema.



## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

### 2.1 Swisslog Healthcare Italy Srl

Swisslog Healthcare Italy Srl (di seguito, per brevità, la “**Società**”), è una società che si occupa di soluzioni automatizzate all'avanguardia per strutture sanitarie e centri di stoccaggio e distribuzione ed è parte del gruppo KUKA, azienda leader globale nel settore delle soluzioni di automazione intelligente. Swisslog Healthcare Italy Srl fornisce in tutto il mondo soluzioni integrate per la logistica ospedaliera, offrendo tecnologie per la gestione automatizzata del farmaco e per il trasporto di materiali.

Il Gruppo Swisslog è nato dalla storica ditta Sprecher + Schuh AG, fondata nel 1900 a Aarau, in Svizzera.

All'inizio, l'azienda era impegnata principalmente nel settore della distribuzione di energia. A partire dalla metà degli anni '80, le attività principali sono state vendute al gruppo francese Alstom (alta e media tensione, 1985) e all'azienda americana Rockwell/Allen-Bradley (bassa tensione, 1993). L'azienda si è invece sempre più focalizzata sul core business attuale, la tecnica dell'automazione. Per mezzo di acquisizioni sono entrate a far parte del gruppo altre aziende industriali, come Translift, Digitron e OWL.

Nel 1994 la Sprecher + Schuh è stata rinominata Swisslog.

Nel dicembre 2014, KUKA, una delle aziende leader al mondo nel campo delle soluzioni di automazione intelligente, ha acquisito il Gruppo Swisslog nel contesto di un'offerta pubblica di acquisto. Da agosto 2015 Swisslog è completamente integrata nel gruppo KUKA.

Alla fine del 2016 il gruppo cinese Midea ha acquisito la maggioranza della azioni del gruppo KUKA.

È in corso un'operazione di cessione di alcuni rami d'azienda concernenti attività che erano svolte presso Swisslog Healthcare Italy Srl. Tale operazione di cessione dei rami d'azienda, a favore di Swisslog Healthcare AG filiale italiana, concerne le seguenti attività:

- **RETAIL:** Customer Care Center, Inside Sales, Project Management, Sales Manager, Sales Enablement, Solution Sales, Marketing.
- **HOSPITAL:** Customer Care, Field Service, Resident Service, Inside Sales, Sales Enablement, Solution Sales, Solution Sales Hospital, Realization Customer Care, Marketing.

Conseguentemente a tale cessione di rami d'azienda e delle attività ad essi correlate, Swisslog Healthcare Italy Srl non intrattiene più i rapporti con i clienti finali sino ad ora intrattenuti, ma intrattiene rapporti con l'unico Cliente che diventa, di conseguenza, Swisslog Healthcare AG filiale italiana.



## 2.2 Adozione del Modello in Swisslog Healthcare Italy Srl

Swisslog Healthcare Italy Srl, al fine di adeguarsi a quanto stabilito nel D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha intrapreso un articolato percorso che ha condotto all'adozione di un proprio Modello di organizzazione e gestione nel 2019.

La Società ha provveduto ad elaborare il proprio Modello, tenendo conto:

- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- dell'evoluzione del quadro normativo;
- dei cambiamenti aziendali.

## 2.3 Il presente Modello

### 2.3.1 Le finalità del Modello

Swisslog Healthcare Italy Srl è consapevole che la realizzazione e l'adozione di un Modello di organizzazione e gestione costituisce una facoltà e non un obbligo giuridico e che la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata. Tuttavia la Società ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione di un idoneo e adeguato Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001, in quanto particolarmente sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine e dei portatori di interesse coinvolti. Tale esigenza è anche rappresentata dalla volontà di garantire standard qualitativi elevanti attraverso le certificazioni aziendali di cui la Società è in possesso (UNI EN ISO 9001:2019 e UNI EN ISO 45001:2018).

Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne

- vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società;
- ridurre (o persino eliminare) il rischio di commissione dei reati presupposto da parte delle funzioni aziendali;
  - consentire una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti e degli stakeholders (clienti, fornitori, collaboratori, partner etc.), i quali saranno tenuti, nella conduzione delle proprie attività e/o mansioni, a comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali della Società e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati;
  - costituire l'opportunità di verificare, revisionare ed integrare i processi decisionali ed operativi, nonché i sistemi di controllo, nella prospettiva di un aumento dell'efficacia e efficienza delle operazioni aziendali e di garanzia del rispetto della legge;
  - realizzare una gestione organizzativa della società più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione;
  - migliorare l'ambiente interno di lavoro, valorizzando il contributo delle risorse umane al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne ed incentivando comportamenti improntati a principi quali l'onesta, la professionalità, la serietà e la lealtà;
  - ridurre il rischio di commissione dei reati commessi da terzi a danno della società stessa;
  - acquisire efficacia esimente in sede processuale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D. Lgs 231/2001 e tutelare il patrimonio aziendale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive;
  - formalizzare la struttura organizzativa assicurando che i poteri gestionali siano sempre coerenti all'effettiva articolazione delle funzioni aziendali, definiti, conosciuti e conoscibili sia all'interno che all'esterno e che siano evitati duplicazioni di responsabilità o vuoti di potere;
  - attuare il principio della segregazione funzionale, nonché della contrapposizione degli interessi, evitando la convergenza dei poteri di spesa e dei poteri di controllo della stessa, e distinguendo tra le aree dotate di capacità organizzative e gestionale;
  - assicurare la trasparenza delle decisioni che possono esporla al rischio della commissione dei reati presupposto di cui alla normativa in esame;
  - nominare l'Organismo di vigilanza autonomo ed indipendente, in grado di assicurare l'attuazione efficace e corretta, nonché l'aggiornamento periodico del Modello;
  - garantire l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e dei protocolli istituiti a tutti i livelli aziendali;
  - definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 2.3.2 La costruzione del Modello e l'approccio metodologico utilizzato

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione, nonché il sistema dei controlli esistenti;
- (ii) individuazione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 e delle fattispecie di reato in essi richiamati applicabili alla Società, operata sulla base del sopraccitato esame preliminare del contesto aziendale;
- (iii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopraccitato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iv) individuazione delle attività sensibili "a rischio" all'interno delle suddette aree a rischio, operata sulla base del sopraccitato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Attività a Rischio Reato**");
- (v) individuazione delle figure responsabili delle suddette aree ed attività a rischio reato, operata sulla base del sopraccitato esame preliminare del contesto aziendale;
- (vi) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto nelle aree e attività a rischio;
- (vii) individuazione di opportunità di miglioramento
- (viii) definizione delle attività di monitoraggio sul funzionamento e aggiornamento del Modello;
- (ix) delineazione delle attività di informazione e formazione circa il Modello adottato.

### 2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità del rischio è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

### 2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di organizzazione e gestione della Società è costituito da:

- **“Parte Generale”**, che illustra i principi cardine dello stesso, la struttura della Società, la struttura e composizione del Modello, le regole di comunicazione, diffusione, informazione e formazione del Modello, nonché il ruolo, i compiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- **“Risk Assessment”**, che individua i reati applicabili per la Società e che contiene la mappatura delle aree a rischio e delle correlate attività sensibili;
- **“Parti Speciali”**, ognuna relativa a sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e valutati (nel Risk Assessment) come applicabili e rilevanti per la Società. Le Parti Speciali contengono - per ciascuna categoria di Reati presupposto valutata come applicabile per la Società - una sintetica descrizione degli illeciti richiamati dal Reato presupposto e anch'essi valutati (nel Risk Assessment) come applicabili e rilevanti per la Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento ed il sistema dei controlli implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati. In particolare, sono state implementate le seguenti Parti speciali:
  - A. Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione
  - B. Parte Speciale B – Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore
  - C. Parte Speciale C – Reati societari
  - D. Parte Speciale D – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
  - E. Parte Speciale E – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
  - F. Parte Speciale F – Reati Ambientali
  - G. Parte Speciale G – Delitti informatici
  - H. Parte Speciale H – Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
  - I. Parte Speciale I – Delitti contro la personalità individuale
  - J. Parte Speciale J - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
  - K. Parte Speciale K – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
  - L. Parte Speciale L – Reati tributari
  - M. Parte Speciale M - Contrabbando
- **“Documenti connessi al Modello e costituenti Parte integrante”**, di cui infra.

Sulla base della valutazione condotta (vedasi Risk Assessment – Applicabilità Reati di cui al D.lgs. 231/2001), non sono stati ritenuti come applicabili i seguenti Reati Presupposto di

cui al D.lgs. 231/2001, per mancanza degli elementi soggettivi/oggettivi:

- Delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24 bis del D.lgs. 231/2001
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25 quater del D.lgs. 231/2001
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25 quater.1 del D.lgs. 231/2001
- Abusi di mercato, di cui all'art. 25 sexies del D.lgs. 231/2001
- Razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25 terdecies del D.lgs. 231/2001
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25 quaterdecies del D.lgs. 231/2001
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva), di cui all'art. 12 della Legge 9/2013
- Reati transnazionali (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se i reati sono commessi in modalità transnazionale; Art. 3 L. 146/2006 "Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato"), di cui all'art. 10 della Legge 146/2006.

I restanti Reati Presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 sono stati valutati come applicabili per la Società e pertanto, per ciascuno di essi, la Società ha predisposto un'apposita Parte Speciale.

### 2.3.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

## 2.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione e gestione i seguenti documenti:

- Codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dei destinatari del Modello stesso e della Società nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Codice disciplinare**");

- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi aziendali, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato, ivi compresi le procedure facenti parte del Sistema di gestione integrato (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”).

Ne consegue che con il termine Modello di organizzazione e gestione deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

## 2.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifiche regole comportamentali contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

## 2.6 Diffusione del Modello

### 2.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale della Società e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti e dei vari Soggetti che a vario titolo si interfacciano con la Società (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”). A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, componenti del Consiglio di amministrazione; Componenti dell'Organismo di Vigilanza; Dipendenti, Dirigenti, Società di revisione; coloro che, pur non rientrando nella categoria di dipendenti, operano per la Società e sono sotto il controllo e la direzione della stessa come stagisti, lavoratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati, consulenti, joint venture, collaboratori e Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società.

### 2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale interno

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte del personale interno circa il contenuto del D.lgs. 231/2001, degli obblighi derivanti dal medesimo e del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla Società in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione (e l'aggiornamento) del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa e comunicazione della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento. In caso di aggiornamento del Modello, ai dipendenti viene data informazione e comunicazione delle modifiche e degli aggiornamenti apportati al Modello;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica cartella di rete condivisa (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese), nonché rapporti commerciali

(di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte della Società del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e dei documenti costituenti parte integrante e ne consegnano copia.

Nei rispettivi contratti sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte della società, di cui gli stessi terzi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti previsti nel Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001. Qualora non possibile prevedere ed inserire tale clausola, la Società invia apposita comunicazione recante gli obblighi e le responsabilità sopra indicate.



### **3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE**

#### **3.1 Il Modello di *governance* della Società**

Swisslog Healthcare Italy Srl è una società a responsabilità limitata, il cui unico socio è Swisslog Healthcare Holding AG, ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. La società Swisslog Healthcare Italy Srl è sottoposta ad altrui attività di Direzione e coordinamento, ex art. 2497 bis c.c., a parte della Società Swisslog Healthcare Holding AG, che detiene il 100% delle quote sociali.

Il Consiglio di Amministrazione è formato da un Presidente del CdA, da un Amministratore Delegato e da un Consigliere. Gli Amministratori durano in carica fino a revoca.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, così come indicati nello Statuto e nella Visura Camerale a cui si rimanda. Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Consigliere, spettano disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione e ogni altro potere indicato nello Statuto e nella Visura Camerale.

#### **3.2 Il sistema di controllo interno di Swisslog Healthcare Italy Srl**

La Società ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Swisslog Healthcare Italy Srl (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico aziendale e del Codice etico del Gruppo KUKA;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura aziendale gerarchico-aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi il sistema di gestione integrato (qualità e sicurezza);
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicati.

### 3.2.1 Sistema di deleghe e procure

Il conferimento di deleghe e/o di procure avviene in ragione delle esigenze operative dell'Organizzazione e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale. Delega di funzioni e procura sono sostanzialmente sinonimi, e corrispondono ad una transizione di specifici doveri/poteri aventi rilevanza in sede penale e civile, unitamente ai poteri ed agli strumenti effettivi per adempiere a tali attività. La procura viene attribuita tramite lo Statuto od atti notarili e bisogna darle adeguata pubblicità ed è opponibile ai terzi. Al contrario, la delega (usata impropriamente), o più precisamente l'attribuzione di funzioni, è l'attribuzione di un incarico funzionale o di un potere all'interno dell'organizzazione. La delega di funzioni è un atto interno all'organizzazione, che può essere reso operativo tramite atti della Direzione, ma, a differenza della procura, non è opponibile ai terzi. La delega oggi viene maggiormente intesa come delega delle decisioni: decisioni importanti ed irreversibili in merito alle strategie, all'organizzazione ed all'operatività, rendendo maggiormente flessibile, veloce e produttiva l'organizzazione nella sua interezza.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure ed i principi che la Società intende rispettare sono i seguenti:

- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nell'organizzazione;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco le competenze richieste e i poteri conferiti al delegato;
- ciascuna delega deve indicare in modo specifico e unico il soggetto a cui il delegato riporta;
- le deleghe devono contenere l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali e con le responsabilità assegnate;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri e risorse adeguati alle funzioni conferite;
- il soggetto delegato non deve presentare conflitti di interesse (attuali o potenziali);
- l'incarico affidato deve essere approvato dal soggetto delegato;
- gli atti di delega devono essere formalizzati in coerenza con le disposizioni di legge applicabili;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e le Autorità di vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura.

In riferimento alle procure, occorre rispettare questi ulteriori requisiti e principi:

- il conferimento della procura deve avere riguardo al ruolo aziendale ricoperto. In caso di mutamento dello stesso da parte del procuratore, questi perderà la procura ricevuta se la nuova posizione non ne giustifichi il mantenimento; qualora invece il mantenimento sia giustificato, ma la procura debba essere utilizzata con limiti e modalità differenti, al procuratore verrà nuovamente inviata idonea comunicazione come di seguito previsto;

- fatta eccezione per i soggetti dotati di procura, nessun collaboratore può sottoscrivere e/o predisporre, in qualsiasi forma, atti e/o documenti che impegnino l'organizzazione, salvo specifica autorizzazione correlata ai compiti operativi assegnati e limitatamente agli stessi. In taluni casi, possono infatti essere conferite anche procure speciali limitate per specifici atti.
- i poteri conferiti al procuratore non possono essere sub-delegati a terzi.

Tra i principali vantaggi di un adeguato sistema di deleghe e procure vi sono l'efficienza operativa, con articolazione delle responsabilità in coerenza con gli obiettivi aziendali, l'efficacia del processo decisionale, con allineamento nel tempo dei poteri attribuiti alla relativa responsabilità e posizione nell'organigramma, la coerenza del sistema di attribuzione dei poteri, nonché la chiarezza verso terzi e tutela dell'Organizzazione, con individuazione formale dei poteri attribuiti ai soggetti che possono assumere, in nome e per conto della Società stessa, obbligazioni verso terzi. Un'attribuzione non coerente delle deleghe (e dei limiti di spesa ad esse correlate) espone l'organizzazione, ed i suoi rappresentanti, a molteplici rischi; pertanto il sistema di deleghe e dei poteri di firma viene costantemente applicato e monitorato nel suo complesso, nonché, ove necessario, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare coerente con l'organizzazione gerarchico funzionale dell'Organizzazione.

### 3.2.2 Sistema di gestione e certificazioni aziendali

Swisslog Healthcare Italy Srl ha strategicamente deciso di adottare un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Sicurezza sui luoghi di lavoro conformemente ai requisiti delle norme internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018.

Le attività di controllo della qualità e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono oggetto di specifico impegno da parte della Società, la quale si avvale di una struttura organizzativa articolata in modo da soddisfare le esigenze e le aspettative degli stakeholders nel pieno rispetto della normativa in materia di qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro e fa ricorso in modo costante a specifiche procedure adottate a tale scopo.

Il Sistema di Gestione Integrato adottato dalla Società garantisce e assicura standard elevati di qualità e sicurezza in conformità ai requisiti richiesti dalla norma. Tale sistema consente di determinare i processi rilevanti per il SGI, le interazioni tra i processi la loro applicazione nell'organizzazione; di stabilire i criteri ed i metodi necessari per assicurare l'efficace funzionamento e controllo dei processi svolti internamente e dei processi affidati all'esterno; di monitorare, misurare e analizzare i processi e di attuare le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati e perseguire il miglioramento continuo.

### **3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato**

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato. Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente.
- **Separazione delle funzioni:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo ed essere dotato di poteri illimitati; Sulla base di tale principio, non vi è quindi un'identità soggettiva tra coloro che assumono le decisioni, coloro che le attuano e coloro che sono tenuti a svolgere sulle attività stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure aziendali.
- **Attribuzione dei poteri:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate.
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia e indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

#### Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

#### Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>5</sup>.

#### Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi

---

<sup>5</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

#### 4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo collegiale composto da 3 (tre) membri.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

#### 4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia da parte dell'Organismo formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dal Codice disciplinare.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia all'incarico da parte di uno dei suoi componenti, l'Organismo di Vigilanza, nelle more della sua ricostituzione, continuerà a svolgere le attività già individuate nel proprio piano di lavoro. A tal fine, la Società garantirà che la sostituzione del componente uscente dell'Organismo di Vigilanza avvenga nel più breve tempo possibile.

#### 4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

#### 4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso e dal D.lgs. 231/2001;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello;
5. garantire il corretto funzionamento dei flussi informativi da e verso l'OdV;
6. ricevere segnalazioni circa eventuali violazioni, intervenendo in collaborazione con gli organi interni competenti.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato, come indicato di seguito;
2. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché

- aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
4. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
  5. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

#### 4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

#### 4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

##### 4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale (o, più precisamente, Segnalazioni) ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso, i destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società. Nel secondo caso, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:



- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati (*mail box* create *ad hoc*) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Si rimanda per approfondimento a quanto previsto infra al punto 5.

#### 4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove

- rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

## 5. LE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1. Oggetto delle segnalazioni

I soggetti tenuti al rispetto del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico adottati da Swisslog Healthcare Italy Srl che vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico (indicate al punto 6.2.), di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono, a tutela dell'integrità della Società, farne tempestiva segnalazione circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

Le condotte illecite o le violazioni segnalate devono riguardare notizie che il segnalante abbia appreso direttamente in virtù del ruolo rivestito oppure a causa od in occasione dello svolgimento delle sue mansioni e delle funzioni attribuite.

Non possono formare oggetto di segnalazione (e, quindi, non sono oggetto di valutazione ed approfondimento):

- le rivendicazioni di carattere personale;
- le mere voci od i "sentito dire";
- le segnalazioni manifestamente opportunistiche;
- le segnalazioni effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato;
- le segnalazioni aventi ad oggetto richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro od ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

### 5.2. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'apposito modello messo a disposizione dalla Società e inserito come allegato al fondo della presente Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione, oppure in forma libera contenente indicazioni circa i dati del segnalante, la data/periodo in cui si è verificato il fatto, il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, l'autore/gli autori del fatto, gli altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto o in grado di riferire sullo stesso e ogni altra circostanza idonea a ricostruire il fatto.

### 5.3. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, possono essere effettuata con le seguenti modalità:

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'OdV: [odv@swisslog.com](mailto:odv@swisslog.com);
- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai membri dell'OdV e del CdA: [whistleblowing@swisslog.com](mailto:whistleblowing@swisslog.com).

Detti canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, in conformità alla legge sul Whistleblowing (Legge 179/2017) ed alle tutele in essa riconosciute.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata all'Organismo di Vigilanza, con le modalità sopra descritte.

#### 5.4. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (Whistleblowing)

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Inoltre, la Legge 179/2017 ribadisce che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Società, ove ritenuto opportuno, estende, nei limiti dell'applicabilità della stessa, la presente procedura anche a soggetti terzi che non siano dipendenti della Società ma che prestino servizio.

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing ai sensi del D.Lgs.231/01. In particolare, la Società:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- tutela il segnalato.

La Società ha istituito i canali alternativi di segnalazioni, così come descritti al precedente punto 5.3, e provvede a fornire informazione generalizzata sulle predette modalità e sui recapiti attivati.

#### 5.4.1. Tutela della riservatezza del segnalante

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle forme e nei modi previsti dalla Legge. La violazione della riservatezza del segnalante è fonte di responsabilità ai sensi del Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dall'organizzazione.

Ad eccezione di un procedimento richiesto per procedere ad un'indagine, l'organizzazione tratta le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del soggetto stesso, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento dei suddetti elementi è quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora debbano essere portati a conoscenza di altri soggetti per ragioni istruttorie. Inoltre, le informazioni riportate nella segnalazione o acquisite successivamente in fase di indagine vengono gestite in modo riservato e conosciute esclusivamente da un numero ristretto di individui.

#### 5.4.2. Tutela del segnalante contro ritorsioni e discriminazioni

La Società vieta ritorsioni e si impegna a proteggere coloro che effettuano le segnalazioni dalle ritorsioni e discriminazioni, dopo avere in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, effettuato una segnalazione di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico.

Il segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a ritorsioni od a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Sono misure discriminatorie, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento ecc...), le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, ecc...) ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce ecc...).

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su

ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché il segnalante non subisca ritorsioni ed azioni discriminatorie per motivi collegati alla segnalazione. Tali comportamenti sono fonte di responsabilità ai sensi del Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla Società. Il dipendente che ritiene di avere subito una discriminazione per motivi collegati alla segnalazione ha facoltà di comunicare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

#### 5.4.3. Tutela del segnalante in caso di rilevazione di notizie coperte da segreto

Per le segnalazioni effettuate, la Società riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale. La segnalazione nell'interesse all'integrità e alla prevenzione e repressione di atti corruttivi costituisce infatti giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore (Artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile).

#### 5.4.4. Tutele del segnalato e responsabilità del segnalante

Le tutele sopra indicate e riconosciute al soggetto segnalante valgono esclusivamente per il segnalante in buona fede. La buona fede è esclusa qualora la segnalazione contenga accuse che il segnalante sa essere false ovvero sia strumentale ai fini personali. Resta infatti impregiudicata la responsabilità del segnalante sotto il profilo penale, civile e disciplinare.

Le tutele del segnalante sopra individuate e riconosciute dalla Legge cessano quando il comportamento del segnalante sia qualificato come calunnioso o diffamatorio in una sentenza civile o penale resa anche solo in primo grado di giudizio, oppure risulti in malafede per accertamento dell'Organismo di Vigilanza.

Quando notizie e documenti che sono comunicati al soggetto competente siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine costituisce violazione del relativo obbligo di segreto. La scriminante, sopra indicata, non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

## **6. IL SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE**

### **6.1 Principi generali**

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001, l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione e nei documenti che ne costituiscono parte integrante. A tal fine Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si è dotata di apposito Codice Disciplinare, il quale costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e gestione adottato. Si rimanda per quanto di competenza al Codice disciplinare adottato dalla Società: in tale documento sono dettagliatamente indicate le sanzioni e il procedimento disciplinare e sanzionatorio.

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. La Società garantisce altresì la diffusione del Codice Disciplinare, attraverso le modalità ritenute più idonee, il presente Codice Disciplinare, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

### **6.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio**

Costituiscono violazioni del Modello di organizzazione e gestione tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose) che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso, quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto enunciati nel D.lgs. 231/2001.

In generale, sono sanzionabili le condotte che comportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) violazione del Modello di organizzazione e gestione finalizzata alla commissione di uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001;

- b) messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- c) omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- d) violazione del Modello di organizzazione e gestione che determini una situazione di concreto pericolo o lesione all'integrità fisica di una o più persone;
- e) violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice etico;
- f) violazione delle regole circa la diffusione del Modello di organizzazione e gestione e dei documenti connessi, la formazione e l'informazione dei destinatari;
- g) violazione dei doveri dell'OdV;
- h) omesse segnalazioni all'OdV in merito alla commissione di condotte sanzionabili, ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello di organizzazione e gestione;
- i) omessa diffusione del sistema disciplinare;
- j) omessa applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente Codice;
- k) violazione delle procedure e dei presidi adottati dalla Società a prevenzione delle fattispecie di reato;
- l) violazione delle tutele riconosciute al segnalante;
- m) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

#### 6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello, nei documenti costituenti parte integrante e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*. Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per i lavoratori dipendenti, così come definito nel Codice Disciplinare. In questo documento viene anche definito il procedimento disciplinare.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai provvedimenti indicati nel Codice Disciplinare, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione Risorse Umane.

#### 6.3.2 Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto



Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti e dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

#### **6.4 Amministratori**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti, in conformità a quanto previsto e disciplinato dal Codice disciplinare.

#### **6.5 Società di Revisione**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti, in conformità a quanto previsto e disciplinato dal Codice disciplinare.

#### **6.6 Organismo di Vigilanza**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, informato dalle funzioni competenti, effettuerà le opportune valutazioni e provvedimenti, in conformità a quanto previsto e disciplinato dal Codice disciplinare.

#### **6.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione, adotterà gli opportuni provvedimenti, in conformità a quanto previsto dal Codice disciplinare.

In particolare, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti/lettere di incarico che prevedano: l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto ed il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi e di applicare gli altri provvedimenti indicati nel Codice Disciplinare.

**Allegato I: Modello di segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

Il presente modello può essere utilizzato dai dipendenti e dagli altri soggetti tenuti al rispetto del presente Modello e dei documenti collegati per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo incarico e/o delle funzioni svolte.

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, può essere effettuata con le seguenti modalità:

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'OdV: [odv@swisslog.com](mailto:odv@swisslog.com);
- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai membri dell'OdV e del CdA: [whistleblowing@swisslog.com](mailto:whistleblowing@swisslog.com).

Il segnalante è oggetto delle tutele riconosciute dalla Legge 179/2017.

**INFORMATIVA PRIVACY SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL  
SEGNALANTE (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679)**

**FINALITA' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO:** i dati personali del segnalante sono trattati dall'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione dell'incarico affidati e dei compiti collegati all'incarico stesso, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico, nell'interesse dell'integrità della Società. I dati sono trattati esclusivamente per le finalità connesse a quanto previsto dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001. In particolare, i dati forniti dal segnalante, al fine di rappresentare le presunte condotte illecite/violazioni commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del suo incarico/delle sue funzioni, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

**MODALITA' DEL TRATTAMENTO:** il trattamento è svolto in forma automatizzata e/o manuale, con modalità e strumenti volti a garantire la massima sicurezza e riservatezza, ad opera di soggetti di ciò appositamente autorizzati in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 e dal principio di accountability del G.D.P.R. I dati personali saranno per il tempo necessario ad adempiere alle finalità indicate. Successivamente, i dati personali saranno conservati, e non ulteriormente trattati, per il tempo stabilito dalle vigenti disposizioni in materia.

**COMUNICAZIONE DEI DATI:** I dati personali dei dati raccolti dalla segnalazione ed in seguito ad essa potranno essere comunicativi, ove necessario, all'Autorità Giudiziaria. I dati personali raccolti sono altresì comunicati e trattati dal personale della Società, espressamente autorizzato, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

**DIRITTI DEGLI INTERESSATI:** Gli interessati hanno il diritto di ottenere, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza all'Organismo di Vigilanza è presentata contattando il medesimo.

**DIRITTO DI RECLAMO:** Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti effettuato attraverso questo sito avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

Cognome e nome del segnalante	
Qualifica professionale e ufficio	
Contatto telefonico	
Data o periodo di accadimento	
Luogo della condotta/del fatto	
Soggetto della condotta/Autore del fatto	
Descrizione della condotta/del fatto	
Altri soggetti a conoscenza della condotta o del fatto che siano in grado di riferire	
Documenti/allegati/altri elementi a supporto della segnalazione	

Luogo e data

Firma del segnalante

---



---

**Allegato II: *Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale***

Io sottoscritto, .....,  
Codice fiscale ....., dichiaro di aver ricevuto e letto la  
mia copia personale del presente Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare quanto  
contenuto nel presente Modello.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento a quanto previsto  
nel presente Modello, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

---

Data

---

Firma