

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di
Bosch Rexroth S.p.A.**

Strada Statale Padana Superiore 11, n.41

20063 CERNUSCO SUL NAVIGLIO (MI) C.F. e P.I. 00744460155

REVISIONE ANNO 2025

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA: 18 Luglio 2025

Sommario

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Bosch Rexroth S.p.A.....	1
DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	4
PREMESSA	8
PARTE GENERALE	11
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	11
1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....	11
I reati ambientali sono rubricati all'art. 25- <i>undecies</i> del D.lgs. 231/2001.....	19
D.Lgs 152/06, art. 137 - Sanzioni penali Comma 2	19
Comma 3.....	20
Comma 5.....	20
Comma 11.....	20
Comma 13.....	20
D.Lgs 152/06, art. 256 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata Comma 1.....	21
Comma 3.....	21
Comma 5.....	22
Comma 6, primo periodo.....	22
D.Lgs 152/06, art. 257 - Bonifica dei siti Comma 1	22
Comma 2.....	23
D.Lgs. 152/06, art. 258 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari	23
D.Lgs. 152/06, art. 259 - Traffico illecito di rifiuti Comma 1	23
Art. 452- <i>quaterdecies</i> c.p. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ⁸ Comma 1.....	24
Comma 2.....	24
D.Lgs. 152/06, art. 260- <i>bis</i> - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti.....	24
Comma 7.....	25
Comma 8.....	25
D.Lgs. 152/06, art. 279 – Sanzioni Comma 5	25
L. 150/92 Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione.....	25
Comma 2.....	26
L. 150/92, art. 2 Commi 1 e 2.....	27
L. 150/92, art. 6.....	28
L. 150/92, art. 3- <i>bis</i> Comma 1	28
L. 549/93 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.....	29
D.Lgs. 202/07 (Inquinamento provocato da navi) art. 8 - Inquinamento doloso	29
D.Lgs. 202/07 (Inquinamento provocato da navi) art. 9 - Inquinamento colposo	30
Art. 452- <i>bis</i> c.p. - Inquinamento ambientale	34
Art. 452- <i>quater</i> c.p. - Disastro ambientale	35
Art. 452- <i>quinquies</i> c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente	35
Art. 452- <i>sexies</i> c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività	36
Art. 452- <i>octies</i> c.p. – Circostanze aggravanti.....	36
1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità	39
1.2.2 L'interesse o il vantaggio per le Società.....	41
1.3 L'apparato sanzionatorio	42
1.4 Le Linee Guida di Confindustria	44
1.4.2 CoSo REPORT	46
2. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO	48
2.1 La scelta della Società	48
2.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello.....	50
2.2.1 Approccio metodologico generale	50
2.2.3 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà Bosch Rexroth S.p.A.	55
2.2.4 Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria	55

2.2.5	Approccio metodologico specifico in materia di sicurezza	56
2.3	Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	56
2.4	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	56
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	57
3.1	Finalità del Modello	57
3.2	Le componenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo	58
3.2.1	Sistema di principi etici e regole generali di comportamento	59
3.2.2	Sistema organizzativo	60
3.2.3	Sistema autorizzativo	61
3.2.4	Sistema di controllo	62
3.2.5	Sistema di formazione del personale	63
3.3	Destinatari del Modello	64
3.4	Adozione, modifiche e integrazioni del Modello	65
3.5	Diffusione del Modello	66
3.6	L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nel Gruppo Bosch	66
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA	67
4.1	Identificazione dell'OdV	67
4.2	Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica	68
4.3	Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca	68
4.4	Funzioni dell'OdV	70
4.5	Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	74
4.7	Conservazione delle informazioni	77
4.8	Coordinamento tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo	77
5.	SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO	78
5.1	Oggetto delle Segnalazioni	78
5.2	Modalità della Segnalazione	80
5.3	Divieto di ritorsioni	81
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	82
6.1	Violazioni del Modello	83
6.2	Misure nei confronti dei dipendenti	85
6.3	Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	88
6.4	Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei membri dell'OdV e dei Consulenti	91
6.5	Misure nei confronti dei collaboratori a progetto e dei lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, dei Fornitori, degli agenti e procacciatori d'affari	93
6.6	Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione	93

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

“Attività Sensibili” - “Aree di rischio”: le attività di Bosch Rexroth S.p.A., nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

“Appaltatori”: gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con Bosch Rexroth S.p.A. e di cui quest’ultima si avvale.

“Casa Madre”: la società Bosch Rexroth AG

“CCNL”: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in Bosch Rexroth S.p.A. CCNL “Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del Commercio, dei Servizi e del Terziario”.

“Codice Etico”: per Codice Etico si intende il documento adottato da Bosch Rexroth S.p.A. a integrazione del “*Code of Conduct*” comune a tutte le società del Gruppo Bosch, nonché quest’ultimo. In tali documenti sono in particolare enunciati i principi di comportamento e di condotta che devono guidare l’attività di Bosch Rexroth S.p.A. nella conduzione del proprio *business*. Tali principi sono integrati dalle *policy* e procedure vigenti a livello globale e a livello locale.

“Consulenti”: soggetti non dipendenti della società che agiscono in nome e per conto della medesima, sulla base di un mandato o altro rapporto di collaborazione professionale.

“Delega”: l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale (cfr. Istruzione di Processo DCPD 73335-007 ed. 2016)

“Destinatari”: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Consulenti di Bosch Rexroth S.p.A., i Fornitori coinvolti nelle aree di rischio/Processi Sensibili, i Consulenti esterni, gli agenti e i procacciatori d'affari, i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

“Dipendenti”: dipendenti di Bosch Rexroth S.p.A.

“D.Lgs. 231/2001”: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i.

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni e/o modificazioni **(Ultima revisione risalente a Marzo 2014)**.

CoSO Report: Modello di riferimento per il controllo interno sviluppato da Coopers & Lybrand (oggi PricewaterhouseCoopers).

CoSO II: studio commissionato alla PricewaterhouseCoopers e prodotto da quest'ultima nel 2002.

CoSO III: nuovo documento del 2006, predisposto per le imprese anche di dimensioni ridotte.

“Fornitori”: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) o servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale.

“Gruppo” e “società del Gruppo”: ai fini del presente modello, Robert Bosch S.p.A. e le società controllate da Robert Bosch S.p.A.

“Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

“Organismo di Vigilanza” o, per brevità, **“OdV”:** organo di controllo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello, al relativo aggiornamento nonché alla relativa diffusione tra gli interessati.

“Organo Dirigente”: il Consiglio di Amministrazione (c.d. CdA) di Bosch Rexroth S.p.A.

“Operazione Sensibile”: insieme di attività di particolare rilevanza svolte da Bosch Rexroth S.p.A. nei Processi Sensibili.

“Processo Sensibile”: l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Bosch Rexroth S.p.A. in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come processo e/o area a rischio.

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari, nonché i soggetti che sono, per le attività da medesimo svolte, da considerarsi pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio.

“Partner”: controparti contrattuali di Bosch Rexroth S.p.A. quali, ad esempio, fornitori in senso lato, *partner in joint venture* ed in ‘Associazioni temporanee di Imprese’ per la partecipazione a gare di appalto pubbliche, ecc.

“Personale”: i Dipendenti, i membri del Consiglio di Amministrazione ed i membri del Collegio Sindacale di Bosch Rexroth S.p.A.

“Process Owner”: il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento.

“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche così come eventualmente integrato in futuro.

“ROS”: Responsabile dell’Operazione Sensibile: soggetto che gestisce le Operazioni Sensibili e ne costituisce il referente.

“Società”: Bosch Rexroth S.p.A.

PREMESSA

Bosch Rexroth S.p.A. ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

- la commercializzazione di componenti e sistemi per la trasmissione di potenza di tipo oleodinamico, pneumatico, meccanico ed elettronico, loro parti staccate e di ricambio; apparecchiature oleodinamiche, pneumatiche e meccaniche in genere della meccanica fine e di precisione ed affini; sistemi elettronici, propulsori oleodinamici e sistemi integrativi per la nautica, delle loro parti; componenti e sistemi come guide profilate, guide lineari con manicotti a sfere, unità viti a sfere, unità di azionamento; fusioni di ghisa in genere; prodotti connessi alle nuove energie rinnovabili, a solo titolo esemplificativo, pannelli fotovoltaici;
- la progettazione, la produzione ed il commercio di centrali di comando; attrezzature meccaniche, di componenti e sistemi per la trasmissione di potenza di tipo oleodinamico, pneumatico, meccanico ed elettronico, loro parti staccate e di ricambio; componenti e sistemi come guide profilate, guide lineari con manicotti a sfere, unità viti a sfere, unità di azionamento;
- l'assistenza tecnica per l'applicazione, l'uso e la manutenzione di tutti i prodotti descritti, nonché la loro riparazione.

Le società clienti di Bosch Rexroth S.p.A. sono imprese di varia natura e complessità: trattasi, invero di enti multinazionali e di società anche di piccole e medie dimensioni, nonché società partecipate dallo Stato e la Pubblica Amministrazione.

La Bosch Rexroth S.p.A. è una società del Gruppo Bosch ed è al 100% proprietà della società Robert Bosch S.p.A., appartenente alla Robert Bosch GmbH di Gerlingen (Germania), rinomata in tutto il mondo e *leader* mondiale nella produzione di componenti nel settore delle attività di cui all'oggetto sociale già richiamato.

La sede legale è stabilita in Cernusco sul Naviglio (Mi) e contempla una struttura ampia, organizzata in stabilimenti e unità locali operative (Padova, Napoli, Torino, Modena e Casalecchio di Reno).

La Bosch Rexroth S.p.A., mediante la costituzione con la Dana Holding Corporation di una *joint venture* denominata Dana Rexroth Transmission Systems S.r.l. di cui è proprietaria del 50% delle quote sociali, è presente sul mercato con l'attività di sviluppo e produzione di sistemi di trasmissione variabile idromeccanico.

Sempre nel 2011, mediante un'operazione societaria di fusione, senza che si necessitasse di alcun aumento di capitale sociale, con atto notarile in data 20/04/2011, la Bosch Rexroth S.p.A. ha incorporato la Hagglunds Drives S.r.l. di Lainate. Questa operazione societaria ha comportato la totale cessazione della società incorporata, di tutte le cariche sociali conferite, nonché di tutte le procure rilasciate in nome della medesima.

Nel biennio 2012-2013 la Società si è resa protagonista di un nuovo assetto societario, mediante un'operazione di creazione di un ramo d'azienda dedicato alla divisione Pneumatica, dapprima assetto societario esclusivamente interno, ora realtà economica a sé stante, indipendente da Bosch Rexroth S.p.A. e non più appartenente al Gruppo Bosch. In merito alle scelte societarie rispetto all'adozione del Modello Organizzativo, si deve indicare nel 2008 la data nella quale la Società ha implementato i propri sistemi di *compliance*, strutturando un sistema di controlli preventivi volti a prevenire i rischi di natura civile, amministrativa e penale. Infatti, sebbene già in data 22.05.2007 veniva approvato il Codice Etico della società e nominato un apposito Organismo di Vigilanza; nel 2008 Bosch Rexroth S.p.A. ha condotto un *Risk assessment* con riferimento alle aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

All'esito della suddetta attività di *Risk assessment*, la Società ha conseguentemente provveduto a redigere il proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

Il Consiglio di Amministrazione di Bosch Rexroth S.p.A. nella riunione del 23.03.2012 ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300".

Successivamente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza, conferendo al medesimo i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo. Quindi, nella seduta del 5 settembre 2013 il CdA ha dato nuovo corso all'Organismo di Vigilanza, sostituendo il precedente con un diverso organismo contraddistinto da maggior professionalità, snellezza e agilità nelle proprie attività, in maggior ossequio al dato normativo.

Attualmente, l'Organismo di Vigilanza di Bosch Rexroth S.p.A. è composto secondo quanto all'Allegato 6. A seguito di nuove attività di *Risk assessment*, il Consiglio di Amministrazione di Bosch Rexroth S.p.A. ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nella

sua versione integrata e aggiornata nella riunione del 21.12.2017 e, successivamente nella riunione del 28.01.2021.

Il suddetto Modello è stato oggetto di successiva ulteriore integrazione ed aggiornamento da parte della Società in considerazione delle modifiche intervenute nel quadro normativo di riferimento (in particolare, in merito all'introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto). Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Bosch Rexroth S.p.A. nella riunione del 28.01.2021.

Infine, nel corso del 2025 la Società, al fine di recepire le disposizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, ha provveduto all'adozione della Procedura relativa a *“La gestione del sistema di Segnalazioni Whistleblowing”* e al conseguente aggiornamento del Modello. Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 Luglio 2025.

Il presente Modello si struttura in una Parte Generale e in una Parte Speciale. Nella Parte Generale sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, sono definiti l'Organismo di Vigilanza, le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti e delineato il relativo flusso informativo, è riportato la struttura del Modello e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nella Parte Speciale sono descritti i Processi Sensibili e il sistema di controlli e principi previsti dalla Società con lo specifico scopo di informare i destinatari del Modello circa condotte da porre in essere onde prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto. Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

La normativa emanata nel 2001 come disciplina del recepimento di varie Convenzioni internazionali anticorruzione¹ e, quindi, circoscritta inizialmente ai reati ed illeciti nei rapporti tra privati e la Pubblica Amministrazione, all'indebita percezione di finanziamenti ed alla corruzione si è via via estesa a materie come reati sul diritto d'autore, false informazioni, reati ambientali. Si prevede, in prospettiva, l'inserimento anche degli illeciti fiscali.

Nel Decreto si sono inclusi reati ed illeciti quali il terrorismo internazionale, l'infibulazione, le violazioni in materia di igiene e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che, pur lontani dall'impianto originario, sono tesi a combattere le attività più sofisticate della criminalità economica.

1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

L'art. 1, punto 2, del Decreto afferma che le disposizioni della normativa si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società o associazioni anche prive di personalità giuridica.

Per la qual cosa, ogni società, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura giuridica e societaria è passibile di sanzione. Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale. La normativa in questione

¹ La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata introdotta nell'ordinamento italiano in esecuzione di diverse Convenzioni internazionali quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, La Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità che degli Stati Membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, la *Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 ed il 31.05.2001, ratificato con legge n. 146 del 2006. Rilevanti si presentano le disposizioni contenute nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica redatta a Budapest nel novembre 2001 e quella per la prevenzione del terrorismo firmata a Varsavia nel 2005 e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione del 2003.

prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo - i c.d. soggetti apicali - e persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali².

I Destinatari della normativa sono, ai sensi del Decreto: gli **enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica**. Sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato Italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, i delitti di criminalità organizzata, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in segni di riconoscimento, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati societari, i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati

² Sotto questo profilo è da distinguersi dal Bribery Act emanato in UK il 1/07/2011 che abroga e sostituisce *de plano* tutte le legislazioni precedenti in materia di corruzione. Tale norma introduce nell'ordinamento britannico una responsabilità oggettiva per gli atti corruttivi posti in essere dalle *associated persons* che, svolgendo attività per conto della medesima società, commettono il reato di corruzione al fine di ottenere o mantenere affari o vantaggi per la società. Il Bribery Act **non richiede** che tra la società e la *associated persons* intercorra un rapporto contrattuale, né che l'impresa sia in grado di esercitare un controllo su di esse. Per la qual cosa, sono da considerarsi *associated persons* le *joint-venture*, le società controllate ed i relativi azionisti indipendentemente dall'ampiezza della partecipazione societaria. Secondo quanto disposto dal Bribery Act la società non sarà ritenuta responsabile per le azioni delle *associated persons* solo se dimostra di aver adottato procedure adeguate alla prevenzione della corruzione. Uno degli aspetti più significativi del Bribery Act è l'applicazione extra-territoriale delle relative previsioni. Si applica, infatti, oltre che alle società inglesi operanti in U.K. anche alle società inglesi fuori dal Regno, alle società **non** inglesi che operano in UK indipendentemente dal luogo in cui la società è stata costituita e dal luogo in cui è stato commesso l'atto corruttivo. Tale peculiarità, naturalmente, si riflette su tutte le *partner* commerciali delle società interessate dal Bribery Act.

contro la personalità individuale, i reati di *insider trading* (abuso di informazioni privilegiate) e di *market manipulation* (manipolazione del mercato), i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali, l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i reati in materia di immigrazione clandestina, i reati transnazionali disciplinati dalla Legge n. 146/2006, i reati di razzismo e xenofobia.

Più in particolare, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente ai reati di: indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico; malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico; truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico; corruzione per un atto d'ufficio; corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio; corruzione in atti giudiziari; corruzione di persona incaricata di pubblico servizio; concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri; istigazione alla corruzione; concussione.

A tal proposito, si specifica che per pubblico ufficiale si intende, ai sensi dell'art. 357 c.p., colui che «*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*». È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Per incaricato di pubblico servizio si intende, invece, ai sensi dell'art. 358 c.p., colui che «*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*», definito, quest'ultimo, come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-

bis, che mira a punire i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ed in particolare i reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata.

Successivamente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-ter del Decreto, poi modificato dalla Legge 28 Dicembre 2005, n. 262, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche ai c.d. reati societari; più precisamente la responsabilità è stata estesa ai reati di:

- false comunicazioni sociali³;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori⁴;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione⁵;
- impedito controllo;
- indebita restituzione dei conferimenti;

³ Oggi riformato a norma dell'art. 11, L. 27.05.2015, n. 69, con decorrenza dal 14.06.2015

⁴ Oggi riformato e rubricato "False comunicazioni sociali delle società quotate" a norma dell'art. 11, L. 27.05.2015, n. 69, con decorrenza dal 14.06.2015

⁵ Reato abrogato dall'art. 37 D.Lgs. 27.01.2010, n. 39 con decorrenza dal 07.04.2010

- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi.

L'art. 25-*quater*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e ai delitti violanti le prescrizioni contenute nella Convenzione summenzionata.

Vengono elencati a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- promozione, costituzione, organizzazione o direzione di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* 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.).

L'art. 25-*quater*.1, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ("Disposizioni concernenti la prevenzione ed il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile"), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p.

L'art. 25-*quinquies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 5 della Legge 228 dell'11 agosto 2003 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38 ("Misure contro la

tratta di persone”), ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la personalità individuale, quali:

- riduzione in schiavitù;
- tratta e commercio di schiavi;
- alienazione e acquisto di schiavi;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico minorile;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

L’art. 25-*sexies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall’articolo 9, comma 3 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 (“Recepimento della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all’abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato - abusi di mercato - e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE”), ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato.

La medesima Legge n. 62 del 2005 ha previsto, inoltre, all’art. 187-*quinquies* Testo unico della finanza, una nuova forma di responsabilità dell’Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di: abuso di informazioni privilegiate (art. 185-*bis* Testo unico della finanza); manipolazione del mercato (art. 185-*ter* Testo unico della finanza).

L’art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 - non espressamente richiamata dal Decreto - come successivamente modificata, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ad una serie di reati a carattere “transnazionale” ai sensi dell’art. 3 della predetta Legge (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria,

favoreggiamento personale, procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non sia cittadina e favoreggiamento della permanenza illegale). 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: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, la Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*septies*, successivamente riformulato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81; il suddetto art. 25-*septies* stabilisce un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, pubblicato nel supplemento ordinario n. 268 della Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 Dicembre 2007, ha recepito la direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26.10.2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo (c.d. Terza direttiva Antiriciclaggio). Tale decreto legislativo estende l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, introducendovi l'art. 25-*octies* volto a sanzionare i delitti di:

- ricettazione (art. 648 del Codice Penale);
- riciclaggio (art. 648-*bis* del Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* del Codice Penale).

Inoltre, la Legge 18 Marzo 2008, n. 48 ha introdotto nel *corpus* del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis*, estendendo così la responsabilità degli enti anche ai reati informatici previsti dai seguenti articoli del Codice Penale:

- 615-*ter* (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- 615-*quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- 615-*quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- 617-*quater* (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- 617-*quinquies*, (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- 635-*bis* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- 635-*ter* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- 635-*quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- 635-*quinquies*, (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- 491-*bis* (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria);
- 640-*quinquies* (frode informatica del certificatore di firma elettronica).

Ed, ancora, il 16 Agosto 2011 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 121 del 7 Luglio 2011 che recepisce le direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, sanzionando penalmente condotte illecite individuate dalla direttiva (e fino ad oggi non previste come reati) ed introducendo la responsabilità delle persone giuridiche per i reati ambientali.

Il Decreto, oltre ad ampliare le fattispecie di reato, risolve il problema generato dalla presenza di due diversi art. 25-*novies*, rinominando l'art. "25-*novies*. *Induzione a non*

rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" in "25-decies".

I reati ambientali sono rubricati all'art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001.

Di seguito si riassume l'elenco dei comportamenti che, ai sensi dell'art. 25-undecies (Reati ambientali) del D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e in vigore dal 16 agosto 2011, possono determinare una responsabilità dell'ente.

Codice penale, art. 727-bis - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, fuori dai casi consentiti, uccide, cattura o detiene esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta⁶ è punito con l'arresto da uno a sei mesi o con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie. Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge, preleva o detiene esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta è punito con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie.

Codice penale, art. 733-bis. - Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto. Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un *habitat* all'interno di un sito protetto⁷ o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione, è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.

D.Lgs 152/06, art. 137 - Sanzioni penali

Comma 2

Quando le condotte descritte al comma 1 riguardano gli scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente

⁶Per specie animali o vegetali selvatiche protette si intendono quelle indicate nell'allegato IV della direttiva 92/43/CE e nell'allegato I della direttiva 2009/147/CE. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

⁷ Per "habitat all'interno di un sito protetto" si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 2009/147/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

decreto, la pena è dell'arresto da tre mesi a tre anni e dell'ammenda da 5.000 euro a 52.000 euro.

Sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Comma 3

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione, o le altre prescrizioni dell'autorità competente a norma degli articoli 107, comma 1, e 108, comma 4, è punito con l'arresto fino a due anni. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

Comma 5

Chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla Parte III del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'art. 107, comma 1, è punito con l'arresto fino a 2 anni e con l'ammenda da 3.000 euro a 30.000 euro. Se sono superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5, si applica l'arresto da sei mesi a tre anni e l'ammenda da seimila euro a centoventimila euro. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal secondo periodo) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Comma 11

Chiunque non osservi i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 (scarichi sul suolo) e 104 (scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee) è punito con l'arresto sino a tre anni. Sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Comma 13

Si applica sempre la pena dell'arresto da due mesi a due anni se lo scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici, che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte dell'autorità competente. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

D.Lgs 152/06, art. 256 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata

Comma 1

Chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 è punito:

a) con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti non pericolosi;

b) con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti pericolosi.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (lett. a) o da centocinquanta a duecentocinquanta quote (lett. b). La sanzione è ridotta della metà "nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni" (D.Lgs. 152/06, art. 256, co. 4).

Comma 3

Chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro cinquemiladuecento a euro cinquantaduemila se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del compartecipe al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei

luoghi. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo). La sanzione è ridotta della metà "nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni" (D.Lgs. 152/06, art. 256, co. 4). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal secondo periodo) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Comma 5

Chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti, è punito con la pena di cui al comma 1, lettera b). Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote. La sanzione è ridotta della metà "nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni" (D.Lgs. 152/06, art. 256, co. 4).

Comma 6, primo periodo

Chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lettera b), è punito con la pena dell'arresto da tre mesi ad un anno o con la pena dell'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro per i quantitativi non superiori a duecento litri o quantità equivalenti. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

D.Lgs 152/06, art. 257 - Bonifica dei siti

Comma 1

Chiunque cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro, se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti. In caso di mancata effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 242, il trasgressore è punito con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da mille euro a ventiseimila euro. Sanzione pecuniaria fino a

duecentocinquanta quote.

Comma 2

Si applica la pena dell'arresto da un anno a due anni e la pena dell'ammenda da cinquemiladuecento euro a cinquantaduemila euro se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

D.Lgs. 152/06, art. 258 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari

Comma 4, secondo periodo

Le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'articolo 212, comma 8, che non aderiscono, su base volontaria, al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-*bis*, comma 2, lettera a), ed effettuano il trasporto di rifiuti senza il formulario di cui all'articolo 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da milleseicento euro a novemilatrecento euro. Si applica la pena di cui all'articolo 483 del codice penale a chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

D.Lgs. 152/06, art. 259 - Traffico illecito di rifiuti

Comma 1

Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

Art. 452-*quaterdecies* c.p. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti⁸

Comma 1

Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Comma 2

Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

D.Lgs. 152/06, art. 260-*bis* - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

Comma 6

Si applica la pena di cui all'articolo 483 c.p. a colui che, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

⁸ Il D.Lgs. 21/2018 ha abrogato espressamente l'art. 260 del D.Lgs. 152/2006 e trasposto il reato in esame nel codice penale all'art. 452-*quaterdecies* nell'ambito dei reati ambientali.

Comma 7

Il trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.600 euro a 9.300 euro. Si applica la pena di cui all'art. 483 del codice penale in caso di trasporto di rifiuti pericolosi. Tale ultima pena si applica anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

Comma 8

Il trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI - AREA Movimentazione fraudolentemente alterata è punito con la pena prevista dal combinato disposto degli articoli 477 e 482 del codice penale. La pena è aumentata fino ad un terzo nel caso di rifiuti pericolosi. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo).

D.Lgs. 152/06, art. 279 – Sanzioni

Comma 5

Nei casi previsti dal comma 2 si applica sempre la pena dell'arresto fino ad un anno se il superamento dei valori limite di emissione determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

L. 150/92 Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione

art. 1 Comma 1

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro quindicimila a euro centocinquantomila chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti

alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

- a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;
- b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;
- c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;
- d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza la licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;
- e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997 e successive modificazioni;
- f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

Comma 2

In caso di recidiva, si applica la sanzione dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro trentamila a euro trecentomila. Qualora il reato suddetto viene commesso nell'esercizio di attività di impresa, alla condanna consegue la sospensione della licenza da un minimo di sei mesi ad un massimo di due anni. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

L. 150/92, art. 2 Commi 1 e 2

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'ammenda da euro ventimila a euro duecentomila o con l'arresto da sei mesi ad un anno, chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

- a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;
- b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;
- c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;
- d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;
- e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n.

338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

- f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione, limitatamente alle specie di cui all'allegato B del Regolamento.

In caso di recidiva, si applica la sanzione dell'arresto da sei mesi a diciotto mesi e dell'ammenda da euro ventimila a euro duecentomila. Qualora il reato suddetto viene commesso nell'esercizio di attività di impresa, alla condanna consegue la sospensione della licenza da un minimo di sei mesi ad un massimo di diciotto mesi. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

L. 150/92, art. 6

Comma 4

Chiunque contravviene alle disposizioni di cui al comma 1 (Fatto salvo quanto previsto dalla legge 11 febbraio 1992, n. 157, è vietato a chiunque detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica) è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da euro quindicimila a euro trecentomila. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

L. 150/92, art. 3-bis

Comma 1

Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

Sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione. Sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

L. 549/93 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente

art. 3 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive. Comma 6

Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate. Nei casi più gravi, alla condanna consegue la revoca dell'autorizzazione o della licenza in base alla quale viene svolta l'attività costituente illecito. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

D.Lgs. 202/07 (Inquinamento provocato da navi)

art. 8 - Inquinamento doloso

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con il loro concorso, che dolosamente violano le disposizioni dell'art. 4 sono puniti con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 50.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 80.000. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 1) e da duecento a trecento quote (comma 2). Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

D.Lgs. 202/07 (Inquinamento provocato da navi)

art. 9 - Inquinamento colposo

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000. Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (comma 1) e da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 2). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal comma 2) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Il Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 2012, in vigore dal 9 agosto 2012, ha introdotto l'art. 25-*duodecies* del Decreto estendendo la responsabilità amministrativa degli enti al reato di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Tra le novelle dell'ultimo periodo si sottolinea l'introduzione, all'art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001, della c.d. corruzione tra privati (ad opera della L. 190/2012), di recentissima modifica e innovazione (ad opera del D.Lgs. 38/2017).

La L. 6 novembre 2012, n. 190 ha riformato l'intero assetto dei reati di corruzione previsti dal nostro ordinamento, attraverso, in particolare: l'introduzione di una fattispecie generale di corruzione per l'esercizio della funzione, in sostituzione della precedente figura della corruzione per un atto d'ufficio; la scomposizione della vecchia fattispecie di concussione in due distinte incriminazioni, l'una (che conserva la denominazione di concussione) riferita alle ipotesi di autentica "costrizione" del privato alla dazione o promessa di denaro o altra utilità, l'altra alla sua mera "induzione" mediante abuso dei poteri o della funzione da parte del pubblico funzionario; l'introduzione di una nuova figura delittuosa di traffico di influenze illecite, affiancata alla vecchia fattispecie sul millantato credito; la riformulazione del reato societario di infedeltà a seguito di dazione o promessa di altra utilità, oggi rubricato più semplicemente "corruzione tra privati".

Uno degli obiettivi essenziali della riforma era quello di adeguare la disciplina penale vigente agli obblighi internazionali in materia di corruzione, e segnatamente agli obblighi discendenti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione del 2003 (cd. Convenzione di Merida, ratificata dall'Italia in forza della l. 3.8.2009, n. 116), nonché dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa, recentemente ratificata in forza della L. 28.6.2012, n. 110 - obblighi confermati, in ambito europeo, dall'adozione della Decisione quadro del Consiglio 2003/568/GAI del 23 luglio 2003.

Entrambe le convenzioni, per cominciare, impongono espressamente l'incriminazione del *traffico di influenze*, definito dall'art. 18 a) della Convenzione di Merida – dal lato attivo – come *«il fatto di promettere, offrire o concedere a un pubblico ufficiale o ad ogni altra persona, direttamente o indirettamente, un indebito vantaggio affinché detto ufficiale o detta persona abusi della sua influenza reale o supposta, al fine di ottenere da un'amministrazione o da un'autorità pubblica dello Stato parte un indebito vantaggio per l'istigatore iniziale di tale atto o per ogni altra persona»*, e – dal lato passivo – come il fatto di chi corrispondentemente sollecita o accetta, direttamente o indirettamente, l'indebito vantaggio nei termini descritti. Dal canto suo, l'art. 12 della Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa obbliga gli Stati parte ad incriminare *«il fatto di promettere, offrire o procurare, direttamente o indirettamente, qualsiasi vantaggio indebito, per sé o per terzi, a titolo di remunerazione a chiunque afferma o conferma di essere in grado di esercitare un'influenza sulla decisione di una persona di cui articoli 2, 4-6 e 9-11 [ossia dei titolari di pubbliche funzioni menzionati nelle norme precedenti], così come il fatto di sollecitare, ricevere o accettarne l'offerta o la promessa a titolo di remunerazione per siffatta influenza, indipendentemente dal fatto che l'influenza sia o meno effettivamente esercitata oppure che la supposta influenza sortisca l'esito ricercato»*.

Introducendo l'art. 346-bis c.p., il Legislatore italiano ha dunque dato attuazione a tale obbligo internazionale, seppure in termini non del tutto coincidenti con il tenore degli obblighi internazionali rammentati. La limitazione dell'incriminazione agli atti prodromici della corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio appare problematica, posto che quanto meno la Convenzione penale del Consiglio d'Europa impone di incriminare la promessa o la dazione di vantaggi indebiti a chiunque affermi o confermi *«di essere in grado di esercitare un'influenza sulla decisione»* di un pubblico

funzionario, indipendentemente dalla circostanza che tale decisione configuri o meno un atto contrario ai doveri d'ufficio; e distonica rispetto alle fonti internazionali appare altresì la limitazione di quello che la normativa internazionale definisce come «*indebito vantaggio*» al solo «*denaro o altro vantaggio patrimoniale*». Di per sé non in contrasto con gli obblighi in parola – e salve le incongruenze sistematiche e sanzionatorie su cui torneremo prima di concludere – è invece la scelta di confinare l'operatività della norma ai casi in cui il soggetto sfrutti *relazioni esistenti* con il pubblico funzionario, data la presenza nel nostro ordinamento di *altra incriminazione* (il millantato credito) in grado di conferire rilevanza penale alle condotte in cui il soggetto non disponga di tali relazioni. Ben più lacunoso si presenta invece l'adeguamento ai numerosi obblighi internazionali in materia di *corruzione tra privati*, discendenti non solo dalle due convenzioni menzionate, ma anche dalla decisione quadro 2003/568/GAI dell'Unione europea, sulla cui base la Commissione europea potrà promuovere nei confronti dell'Italia una procedura di infrazione a partire dal 1° dicembre 2014, in forza dell'art. 10 del protocollo n. 36 al Trattato di Lisbona sulle disposizioni transitorie. L'art. 2 di tale decisione quadro impone agli Stati membri di criminalizzare il fatto di «*promettere, offrire o concedere, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura ad una persona, per essa stessa o per un terzo, che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, affinché essa compia od ometta un atto in violazione di un dovere*», e correlativamente il fatto di chi solleciti o riceva il vantaggio medesimo, o la promessa dello stesso. La norma – così come quelle corrispondenti delle Convenzioni di Merida e del Consiglio d'Europa – impone dunque agli Stati di introdurre un *reato di mera condotta a dolo specifico* e, quindi, a *consumazione anticipata*, strutturato sulla falsariga dei delitti di corruzione pubblica, senza subordinare la punibilità alla verifica di alcun risultato lesivo a danno dell'ente né di altro interesse pubblico o privato.

Le scelte del legislatore italiano, come si è visto, sono andate in un primo momento in altra direzione. Anzitutto il reato – pur rubricato per la prima volta come *Corruzione tra privati* – ha continuato (e continua tuttora) ad essere collocato tra i *reati societari*, e ha avuto come soggetti attivi, dal lato passivo, unicamente soggetti afferenti ad *imprese strutturate in forma societaria*, lasciando fuori così imprese individuali, fondazioni, enti *non profit*, etc. Inoltre, l'incriminazione vigente ha continuato in un primo momento ad esigere da parte del soggetto «intraneo» – in contrasto con le citate fonti internazionali

– il compimento o l’omissione di un atto in violazione dei doveri inerenti all’ufficio, per effetto dell’illecita dazione o promessa di utilità, esigendo *in più* anche la prova di un *nocumento alla società*. Infine, del tutto distonica rispetto alla *ratio* pubblicistica (di tutela, in particolare, della libera concorrenza tra le imprese) assegnata all’incriminazione in sede internazionale appare la regola, reintrodotta giusto in chiusura dei lavori parlamentari, della procedibilità a querela, salve come si è detto le ipotesi in cui la pubblica accusa riesca a provare – *oltre* al *nocumento alla società* – anche una effettiva distorsione della concorrenza per effetto della condotta.

Come anticipato, il Legislatore italiano si è da ultimo conformato alle prescrizioni internazionali e comunitarie mediante l’adozione del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 recante “*Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*”. In particolare, il provvedimento in oggetto ha modificato la fattispecie di corruzione tra privati:

- prevedendo che i soggetti “corrotti” appartengano a società «*o enti privati*»;
- ampliando la categoria dei soggetti attivi del reato mediante la ricomprensione di coloro che, all’interno degli enti, esercitino funzioni direttive diverse da quelle proprie di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori;
- attribuendo rilievo penale anche al comportamento di chi solleciti la dazione o la promessa di denaro o altra utilità, affinché sia compiuto o omesso un atto in violazione degli obblighi inerenti l’ufficio o degli obblighi di fedeltà, nonché l’accordo corruttivo attuato per interposta persona;
- eliminando qualsiasi riferimento alla causazione di un *nocumento* all’ente di appartenenza del soggetto corrotto, da ciò conseguendo che il reato risulterà integrato anche in assenza di un danno a quest’ultima.

La novella, inoltre, ha previsto l’introduzione dell’art. 2635-*bis* c.c., rubricato “Istigazione alla corruzione tra privati”, il quale punisce chiunque offra o prometta denaro o altra utilità non dovuti agli esponenti aziendali, qualora l’offerta o la promessa non siano accettate; l’articolo in esame punisce, altresì, tali ultimi soggetti, nonché chi svolga attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive, che sollecitino per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità qualora la sollecitazione non sia accettata.

Il reato di istigazione alla corruzione tra privati, infine, è stato inserito nel D.Lgs. 231/2001 all'art. 25-*ter* quale nuova fattispecie presupposto della responsabilità degli enti.

Dove invece il legislatore ha tenuto da subito nel debito conto le sollecitazioni internazionali è stato nella configurazione del delitto di “induzione indebita a dare o promettere utilità” di cui all'art. 319-*quater* c.p. In questo caso si trattava di sollecitazioni di *soft law*, che invitavano lo Stato italiano a rivedere la previgente incriminazione della concussione, ritenuta dagli organismi internazionali eccessivamente benevola verso il *privato* autore di un'illecita dazione o promessa di denaro o altro vantaggio al pubblico funzionario. Coerente rispetto a tali sollecitazioni è stata dunque la scelta del legislatore di confinare la non punibilità del privato alle sole ipotesi di *costrizione* da parte del pubblico funzionario, che risultano oggi le uniche abbracciate dall'art. 317 c.p. in tema di concussione; e di prevedere invece la *punibilità del privato* (sia pur con un quadro edittale meno severo rispetto a quello previsto per la corruzione attiva) vittima di un abuso del pubblico funzionario che abbia avuto il mero effetto di *indurlo* al pagamento o alla promessa di denaro o altra utilità.

Successivamente, la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto il reato di autoriciclaggio all'art. 648-*ter*.1 del Codice penale, il quale punisce il soggetto che, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghi, sostituisca, trasferisca, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Contestualmente, la Legge 186/2014 ha introdotto tale reato all'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, in tal modo ampliando il novero dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

Con riferimento agli “eco-reati”, la Legge 22 maggio 2015, n. 68, ha poi introdotto il Titolo VI-*bis* «*Dei delitti contro l'ambiente*» nel libro II del Codice penale e provveduto ad ampliare il novero dei reati ambientali presupposto della responsabilità degli enti, inserendo all'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001 le seguenti fattispecie:

Art. 452-*bis* c.p. - Inquinamento ambientale

Tale fattispecie punisce con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagioni una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

La pena è aumentata nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette.

Sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote e sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

Art. 452-*quater* c.p. - Disastro ambientale

Tale fattispecie punisce con la reclusione da cinque a quindici anni chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434, abusivamente cagiona un disastro ambientale. Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote e sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

Art. 452-*quinquies* c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente

Se taluno dei fatti di cui agli artt. 452-*bis* e 452-*quater* c.p. è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi.

Se dalla commissione dei fatti anzidetti deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

Sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote.

Art. 452-sexies c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività

Tale fattispecie, salvo che il fatto costituisca più grave reato, punisce con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La pena indicata è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
 - 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.
- Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena è aumentata fino alla metà.

Sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote.

Art. 452-octies c.p. – Circostanze aggravanti

Tale disposizione prevede un aggravamento delle pene previste dagli artt. 416 e 416-bis c.p. per il caso in cui, rispettivamente, l'associazione per delinquere e l'associazione mafiosa siano costituite al fine di commettere taluna delle fattispecie di reato ambientale anzi indicate.

Sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote.

La L. 27 maggio 2015, n. 69 ha, successivamente, riformulato i reati di false comunicazioni sociali di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. (rubricando quest'ultimo "False comunicazioni sociali delle società quotate"), introdotto gli artt. 2621-bis ("Fatti di lieve entità") e 2621-ter c.c. ("Non punibilità per particolare tenuità") e, infine, modificato l'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001 aumentando le sanzioni pecuniarie in esso prescritte e introducendovi l'art. 2621-bis c.c. quale reato presupposto della responsabilità degli enti.

Successivamente è entrata in vigore la L. 29 ottobre 2016, n. 199, la quale ha riformato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis c.p. e lo ha inserito all'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001 tra i delitti contro la personalità individuale. In particolare, il provvedimento in oggetto ha modificato la fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro:

- ampliando la categoria dei soggetti attivi del reato mediante la ricomprensione, accanto all'intermediario, del datore di lavoro e, comunque, di «*chiunque*» ponga in essere le condotte indicate;
- non richiedendo più, ai fini della consumazione del reato, che le condotte siano commesse con «*violenza, minaccia o intimidazione*»; la violenza o la minaccia comportano un aggravamento di pena a norma del comma 2;
- con riferimento agli indici di sfruttamento di cui al comma 3, richiedendo che le condotte di corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme o sproporzionato e di violazione della normativa relativa all'orario di lavoro etc. siano «*reiterate*» e non più «*sistematiche*»;
- non richiedendo più, per l'integrazione di un indice sintomatico, che le violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro siano «*tali da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale*» e che le condizioni alloggiative cui il lavoratore è sottoposto siano «*particolarmente*» degradanti;
- richiedendo, ai fini della consumazione del reato, il solo approfittamento dello stato di bisogno e non, alternativamente, l'approfittamento «*dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori*».

La Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha, poi, introdotto all'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001 due nuovi reati presupposto in tema di immigrazione clandestina, tratti dall'art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico sull'immigrazione).

Successivamente la Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-*terdecies*, rubricato «*Razzismo e xenofobia*», mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto i reati di razzismo e xenofobia aggravati dal c.d. negazionismo di cui all'art. 604-*bis* comma 3 c.p. (rubricato «*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*»).

In seguito la Legge n. 3/2019 ha inserito, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati all'art. 25 del Decreto, il delitto di «traffico di influenze illecite» (art. 346-*bis* c.p.).

Successivamente la Legge 39/2019 ha inserito il nuovo art. 25-*quaterdecies* del Decreto relativo ai reati di “frode in competizioni sportive” (previsto dall’ art. 1 legge 13/12/1989 n. 401) e di” esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse” (previsto dall’ art. 4 legge 13/12/1989 n. 401).

Il D.L. 105/2019 che ha introdotto le fattispecie di ostacolo alla sicurezza nazionale cibernetica (previste dall’articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105.

La Legge 19 dicembre 2019, n.157, ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", inserendo nel Decreto il nuovo art. 25-*quinqüesdecies* rubricato “Reati tributari”, mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto alcune fattispecie di cui al D.Lgs. 74/2000 (“*Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205*”) e, in particolare, i reati di:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

Infine, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 “*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*”, in vigore dal 30 luglio 2020, ha introdotto:

- all’art. 24 del Decreto i delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- all’art. 25 del Decreto i delitti di peculato (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- all’art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto le ulteriori fattispecie di reato cui agli artt. 4, 5 e 10-quater D.Lgs. 74/2000, ove commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti

transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro;

- l'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto avente ad oggetto i delitti di contrabbando (fattispecie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione «*sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*». In conformità a tale disposizione Bosch Rexroth S.p.A. nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che tali

indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta, quindi, di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il suddetto modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

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

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

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente

- alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001,
- ovvero al British Standard OHSAS 18001:2007,

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008.

1.2.2 L'interesse o il vantaggio per le Società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "*ex ante*"; viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "*ex post*", dovendosi valutare solo

il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi⁹. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *«l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo»*. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

1.3 L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti possano essere applicate agli enti sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37) e possono variare da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di € 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

⁹ «Ai fini della responsabilità amministrativa degli enti è sufficiente che il soggetto autore del reato abbia agito per un interesse non esclusivamente proprio o di terzi ma anche per un interesse riconducibile alla società della quale lo stesso è esponente, siffatto titolo di responsabilità è individuabile anche all'interno di un gruppo di società, potendo la società capogruppo rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società laddove il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse riconducibile alla prima» Cass. Penale, Sez. V, n. 4324 del 29.01.2013.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
2. la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie.

Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verifichino determinati eventi considerati particolarmente gravi dal Legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente 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, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa. In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto. Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare. Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Come già ricordato al precedente paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli, il co. 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”*, approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002 (novellato da ultimo nel mese di Marzo 2014 e qui considerato)

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
- Codice Etico;
 - Sistema organizzativo;
 - Procedure manuali ed informatiche;
 - Poteri autorizzativi e di firma;
 - Sistemi di controllo e gestione;
 - Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali, in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. Obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una “*Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D.Lgs.n. 61/2002*”. Obiettivo dell'estensione ai reati societari della disciplina prevista dal Decreto è stato quello di assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni alle società e, quindi, di assicurare maggiori possibilità di controllo sull'operato dei *manager*. Da ciò è nata, dunque, la duplice esigenza di:

a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali – nell'ambito del modello già delineato dalle Linee Guida per i reati contro la Pubblica Amministrazione – atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati;

b) precisare i compiti principali dell'OdV per assicurare l'effettivo, efficace e continuo funzionamento del Modello stesso.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al marzo 2014.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.4.2 CoSo REPORT

CoSo Report nasce negli Stati Uniti su iniziativa del settore privato, ed in particolare delle associazioni professionali più prestigiose (American Institute of Certified Public Accountant, American Accounting Association, Financial Executive Institute) che hanno dato vita alla Treadway Commission con l'obiettivo di elaborare un modello innovativo di sistema di controllo.

Lo sviluppo del modello fu affidato a Coopers & Lybrand (oggi PricewaterhouseCoopers).

Il risultato dello studio, pubblicato nel 1992, è **denominato COSO (Committee of Sponsoring Organizations) Report e rappresenta tutt'ora il modello di riferimento per il controllo interno.**

Il modello presentato nel COSO Report è **diventato il modello di riferimento utilizzato sia dai codici di autodisciplina da parte di associazioni di categoria, sia dalla normativa nazionale ed internazionale in materia di Corporate Governance.**

A titolo di esempio il modello di riferimento definito dal Comitato di Basilea per il sistema di controllo interno nelle banche è basato sugli stessi “componenti” definiti nel COSO Report, mentre il Codice di Autodisciplina per le società quotate in Borsa (il c.d.

“Codice Preda”) riprende esplicitamente la definizione di sistema di controllo e le caratteristiche del controllo interno evidenziate nel COSO Report.

Il Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), creato con il Sarbanes-Oxley Act, ha emesso uno *standard* per regolamentare la verifica di un sistema di controllo interno per le società quotate negli Stati Uniti; lo *standard* cita esplicitamente il COSO Report.

“In the United States, the Committee of Sponsoring Organizations (COSO) of the Treadway Commission has published Internal Control – Integrated Framework. Known as the COSO Report, it provides a suitable and available framework for purposes of management’s assessment” (PCAOB Auditing Standard No. 2. par. 14).

Secondo il COSO Report, **il sistema di controllo** interno si caratterizza per i seguenti elementi:

- il controllo è un processo, svolto dal CdA, dai dirigenti e da tutto il personale aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole certezza sul raggiungimento degli obiettivi aziendali che rientrano in particolare nelle seguenti categorie:
 - efficacia ed efficienza delle attività operative;
 - attendibilità delle informazioni di bilancio;
 - conformità alle leggi e regolamenti in vigore;
- l’attività di controllo va vista in senso dinamico e cioè va sintonizzata sugli obiettivi d’impresa;
- il concetto di controllo è strettamente collegato a quello di rischio, definito come la possibilità che gli obiettivi non vengano conseguiti. In questo contesto, il concetto di rischio si estende evidentemente ben oltre la tradizionale area finanziaria; il controllo interno è attività che coinvolge tutti i soggetti attivi nell’impresa: dal consiglio di amministrazione al personale in genere, dai livelli più alti a quelli inferiori.
- il controllo interno diviene efficace se esiste la percezione di esso come parte integrante dell’attività di impresa e non come mero adempimento, che rimarrebbe, sostanzialmente, improduttivo;
- il controllo interno non è costituito solo dalle strutture di poteri e deleghe, dalle procedure, dai manuali o dagli organigrammi, ma dalle attività di uomini. Ciò ne

costituisce anche il limite: la flessibilità e la discrezionalità connesse con l'intervento umano comportano che il controllo interno non può assicurare in assoluto il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Esiste un rapporto diretto tra obiettivi e componenti del controllo interno: il sistema di controllo è costituito da **5 componenti interconnessi**. Essi derivano dal modo in cui il *management* gestisce l'azienda e sono fortemente integrati con i processi gestionali. Tutte e cinque le componenti devono coesistere affinché il sistema di controllo sia efficace.

- Per **Monitoring**: è l'insieme delle attività necessarie per valutare e verificare periodicamente l'adeguatezza, operatività ed efficacia dei controlli interni.
- Per **Information & Communication**: è il processo istituito per assicurare l'accurata e tempestiva raccolta e comunicazione di informazioni.
- Per **Control activities**: l'insieme delle prassi e procedure di controllo costituite per definire la riduzione dei rischi ad un livello accettabile e garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Per **Risk assessment**: si intende il processo volto ad assicurare l'individuazione, analisi e gestione dei rischi aziendali.
- Per **Control environment**: è l'ambiente nel quale gli individui operano rappresentandone la cultura al controllo permeata nell'organizzazione.

Gli obiettivi del controllo così evidenziati risultano essere:

- Efficacia ed efficienza delle attività operative.
- Attendibilità delle informazioni di bilancio.
- Conformità alle leggi e regolamenti in vigore.

Tali obiettivi devono essere sviluppati, implementati ed efficacemente applicati all'intera organizzazione o ad una qualunque delle sue unità o processi.

2. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO

2.1 La scelta della Società

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, Bosch Rexroth S.p.A. ha ritenuto indispensabile provvedere in tal

senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre, la scelta di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo corrisponde all'esigenza di Bosch Rexroth S.p.A. di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore, di rispetto della legalità e promozione di tali principi nell'azione aziendale.

Bosch Rexroth S.p.A. ha quindi deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello, ritenuto, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La Società ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment*, nonché predisponendo e adottando il presente Modello, con riferimento ai reati già citati.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che (come confermato, del resto, dai risultati del *Control & Risk Self Assessment*), apparivano più concretamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto imprenditoriale in cui opera.

Successivamente, in seguito ad alcuni interventi legislativi che hanno modificato o esteso il novero dei reati presupposto richiamati dal Decreto, la Società ha avviato ulteriori attività di *Control & Risk Self Assessment* laddove tali novità legislative siano state ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolte dalla Società e del contesto imprenditoriale in cui la stessa opera. Anche gli esiti di tali successivi *Control & Risk Self Assessment* sono stati definiti in uno specifico documento di output e sono stati coerentemente recepiti dal presente Modello Organizzativo.

La Società si riserva in un secondo momento di valutare eventuali ulteriori estensioni del *Control & Risk Self Assessment* e la relativa integrazione del Modello, anche ad altre fattispecie di reato previste dal Decreto, ad oggi ritenute di remota probabilità di integrazione.

2.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello

2.2.1 Approccio metodologico generale

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare l'articolazione del Progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per Bosch Rexroth S.p.A.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la modalità tipiche di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officer*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officer* e l'analisi documentale:

- all'individuazione dei Processi Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per Bosch Rexroth S.p.A. e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione dei Processi Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (*Control & Risk Self Assessment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

In particolare i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment* sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal *Control & Risk Self Assessment*, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

- i Processi Sensibili e modalità attuative degli stessi;
- i soggetti (interni ed esterni alla Società) coinvolti nei Processi Sensibili;
- le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito dei Processi Sensibili,
- i protocolli e i sistemi di controllo specifici individuati dalla Società a presidio/mitigazione dei “rischi reato” riconducibili ai Processi Sensibili;
- l'identificazione di eventuali aree/elementi di criticità o di miglioramento riconducibili ai controlli a presidio dei Processi Sensibili (c.d. *Gap Analysis*);
- l'individuazione degli interventi volti al superamento delle criticità/gap rilevati (c.d. *Action Plan*).

Tale documentazione costituisce presupposto e parte integrante del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli *output* prodotti nelle diverse fasi del Progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV.

L'individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate, nonché la riformulazione delle procedure interne volte a ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati, saranno svolte a cura dell'Organo Dirigente, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che vedrà l'approfondita doppia analisi: da una parte i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei gap e, dall'altra, l'effettivo beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio commissione dei reati.

Il documento che scaturirà, di qualunque fattispecie (es: procedura interna, lettera di invito ai dipendenti ad una maggiore attenzione a determinate problematiche, comunicazioni ai Fornitori etc.) per l'implementazione delle attività di riduzione delle criticità, sarà recepito di volta in volta dall'OdV, anche ai fini dell'aggiornamento costante e della conseguente verifica di attualità del Modello.

La metodologia descritta nel presente paragrafo è stata applicata per ogni successiva estensione del *Control & Risk Self Assessment*.

2.2.2 Valutazione del rischio (o *Risk assessment*) di Bosch Rexroth S.p.A.

Nella redazione del suo rinnovato Modello Organizzativo, Bosch Rexroth S.p.A. ha valutato la propria gestione aziendale secondo i parametri suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dal CoSO Report II e III, ossia procedendo per *step* nella individuazione dei rischi, prendendo atto delle situazioni interne attuali, valutando il c.d. “rischio accettabile”, predisponendo, di conseguenza, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

Il concetto di **rischio accettabile** è decisivo nella costruzione di un sistema di controllo preventivo. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, il rischio è ritenuto accettabile quando il costo sostenuto per ridurre ulteriormente il rischio sia sproporzionalmente elevato rispetto alla possibilità di realizzazione dello stesso.

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

È pertanto importante che, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ***ad impossibilia nemo tenetur***, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c), *«le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione»*).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dell’apposito organismo. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

La metodologia del *Risk assessment* comunemente utilizzata - e qui adoperata anche per aggiornare il Modello 231 - può essere distinta nelle seguenti tre fasi:

1. descrizione dell'oggetto di studio: si intende la raccolta di informazioni e di dati sui processi produttivi e/o sulle attrezzature e/o sui prodotti e/o sui materiali e/o sugli ambienti interessati (ovviamente a seconda dell'obiettivo finale-salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente, sicurezza dei prodotti, ecc. la descrizione si concentrerà su aspetti differenti), ai fini dell'individuazione dei rischi. Quindi, si è scelto di procedere secondo una schematizzazione dei processi produttivi (suddividendoli per fasi lavorative) per facilitare la successiva fase di individuazione dei pericoli;
2. individuazione dei potenziali pericoli: mediante l'analisi delle informazioni raccolte nella fase precedente si individuano tutti i pericoli riconducibili all'oggetto di studio e si associano a ciascuna fase lavorativa o al reparto dai quali traggono origine;

3. stima dei potenziali rischi: ad ogni pericolo individuato si stima la probabilità di accadimento e la gravità degli effetti che può determinare tenendo conto delle eventuali misure preventive o protettive già in essere.

Dopodiché si determina la classe di rischio (NULLO-BASSO-MEDIO-ALTO)

Successivamente, una volta precisata la classe di rischio, la Società, sentita ovvero sollecitata dall'Organismo di Vigilanza, procederà alla strutturazione ed implementazione, anche mediante la formazione del personale, delle procedure interne ritenute essenziali per ridurre a rischio accettabile e/o nullo, il rischio rilevato.

2.2.3 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà Bosch Rexroth S.p.A.

Si precisa che un preliminare esame e *assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione:

- dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- dei delitti transnazionali;
- dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- dei reati c.d. di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato).

Tali reati non hanno trovato, pertanto, valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di *Risk assessment* di seguito descritte:

2.2.4 Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria

Si specifica che il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, previsto dall'art. 377-*bis* c.p. e richiamato dall'art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001, risulta non essere ricollegabile a specifiche attività aziendali. Conseguentemente, con riferimento allo stesso non sono identificabili Processi Sensibili e corrispondenti presidi di controllo da attuare. La prevenzione di tale fattispecie di reato è, dunque, costituita dai principi contenuti nel Codice Etico della Società, con particolare riferimento ai principi relativi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.

2.2.5 Approccio metodologico specifico in materia di sicurezza

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di "gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro". Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori attraverso un'analisi documentale; segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui al D. Lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia (*gap-analysis* e *action plan*).

In relazione agli *standard* di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alle seguenti fonti:

- normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- norma BS OHSAS 18001:2007.

2.3 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Le attività di *Risk assessment* precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il *management* della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase realizzativa che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

2.4 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Le attività di *Risk assessment* come descritte ai paragrafi precedenti sono state svolte anche per effettuare l'aggiornamento del Modello in seguito a modifiche legislative che hanno ampliato/modificato il novero dei reati presupposto ritenuti concretamente applicabili alla Società o variazione i profili di rischio.

Anche i risultati di tali attività sono stati recepiti nel presente documento.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Bosch Rexroth S.p.A. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Bosch Rexroth S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Bosch Rexroth S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Bosch Rexroth S.p.A. intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;
- definire il sistema di normativa interna: a tale fine vengono assemblati i singoli componenti che costituiscono il Modello, individuandone gli elementi rilevanti per la prevenzione di ogni tipologia di Reato e per ogni singolo Processo Sensibile; vengono esplicitati, ribaditi e/o completati i principi, le norme, le regole e le prescrizioni che devono essere rispettati per garantire l'efficacia del presente Modello nella sua finalità di prevenire i Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

3.2 Le componenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello predisposto da Bosch Rexroth S.p.A. si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure e di regole nonché di meccanismi e strumenti di controllo. Le componenti di questo sistema di organizzazione, gestione e controllo che costituiscono il Modello di Bosch Rexroth S.p.A. sono riconducibili alle seguenti:

- A. sistema di principi etici e regole generali di comportamento;
- B. sistema organizzativo;
- C. sistema autorizzativo;
- D. sistema di controllo;
- E. sistema di formazione del personale;

Le singoli componenti del Modello si manifestano, sono attuate e/o formalizzate in diverse modalità, ad es. tramite istruzioni operative, procedure aziendali, regole e norme diffuse ai Destinatari del Modello, attività di controllo etc. Alcuni di questi elementi che costituiscono le componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo erano già esistenti ed operanti precedentemente all'adozione del presente Modello e sono stati presi in considerazione nella fase di analisi della situazione "as-is" (si rimanda a tale proposito al paragrafo 2 relativo alla Metodologia).

3.2.1 Sistema di principi etici e regole generali di comportamento

La Società ritiene indispensabile che i propri dipendenti, gli Organi Societari ed i loro componenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali, i Fornitori e i Consulenti esterni, gli agenti e i procacciatori d'affari, rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, *business partner* e con la Pubblica Amministrazione. Tali norme sono formulate in vari documenti aziendali come di seguito elencati:

- Codice Etico e di comportamento di Bosch Rexroth S.p.A.;
- Principi e regole di comportamento, contenute nel presente Modello;
- *Policy* aziendali (limitatamente ai soggetti appartenenti alla Società).

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle sopra elencate e si fondano sui principi di questo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa. I principi generali e le regole di condotta generali contenute nel presente Modello, quindi, completano i principi etici già esistenti con i requisiti specifici necessari alla prevenzione della commissione dei Reati rilevanti. Con particolare riferimento al Codice Etico, esso rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i Destinatari. Il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Deve essere assegnata la responsabilità di aggiornare e completare tempestivamente i documenti sopra elencati che contengono i principi etici della Società nel caso in cui dovessero emergere nuovi ambiti di attività od eventuali problematiche riconducibili all’efficacia degli stessi. Si deve, inoltre, provvedere ad un’adeguata diffusione dei suddetti documenti ai Destinatari ed ad un’idonea formazione rivolta ai Destinatari e finalizzata ad illustrare opportunamente il contenuto, il significato e l’ambito di applicazione dei principi etici e delle regole di comportamento.

Il presente Modello nella sua Parte Speciale indica in relazione ai Processi Sensibili e in relazione alle varie tipologie di Reato i principi etici specifici e i documenti che contengono ulteriori regole specifiche per il Processo Sensibile in esame.

3.2.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso deleghe di funzioni e disposizioni organizzative. Il sistema è in particolare costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

- Organigramma della società;
- Funzionigramma delle varie posizioni aziendali;
- Sistema di deleghe interne;
- Eventuali altri elementi, come ordini di servizio, istruzioni operative, procedure specifiche.

L'organigramma ed il funzionigramma, secondo i principi e le linee guida cui la Società si è riferita per la realizzazione del Modello, devono presentarsi in modo chiaro e sufficientemente dettagliato e rappresentare l'attuale struttura organizzativa dell'azienda, stabilire le linee di dipendenza gerarchica, le aree di responsabilità e la denominazione delle funzioni. Per ciascuna posizione aziendale deve esistere una *job description* (o mansione svolta come da funzionigramma) che contenga la denominazione ufficiale della posizione, il posizionamento all'interno della struttura organizzativa, le competenze richieste per la posizione (formazione, anni di esperienza, competenze tecniche etc.) e la descrizione delle responsabilità e delle attività da svolgere. Le attività descritte nelle *job description* devono corrispondere alle mansioni effettivamente svolte dai soggetti.

Il sistema di deleghe interne, in coerenza con le responsabilità e le attività svolte, assegna alle posizioni in questione i poteri, definendo in modo specifico i poteri gestionali del delegato e i limiti di questi poteri. Deve essere assegnata la responsabilità di aggiornare e completare tempestivamente l'organigramma, le *job description*, le deleghe interne ed altre disposizioni relative alla struttura organizzativa della Società. Si deve, inoltre, provvedere ad un'adeguata ed efficace diffusione dei suddetti documenti ai Destinatari.

Il presente Modello nella sua Parte Speciale indica in relazione ai Processi Sensibili e in relazione alle varie tipologie di Reato la struttura dettagliata del sistema organizzativo e i principi specifici collegati ad esso.

3.2.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo è costituito dai seguenti elementi:

- Procure formalizzate
- Sistema di deleghe interne
- Istruzioni e procedure interne che definiscono i poteri autorizzativi e il processo di autorizzazioni per le singole attività svolte
- Sistemi IT con presidi automatici che prescrivono delle autorizzazioni specifiche per poter procedere (vedi anche sistema di controllo).

Il sistema autorizzativo deve uniformarsi alle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- i destinatari di poteri e deleghe nonché le persone direttamente coinvolte/interessate devono essere adeguatamente informate e istruite circa l'estensione e i limiti dei singoli poteri conferiti;
- tutti coloro che intrattengono per conto di Bosch Rexroth S.p.A. rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega o procura in tal senso.

Lo Statuto definisce i requisiti e le modalità di nomina del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari. Il presente Modello nella sua Parte Speciale indica in relazione ai Processi Sensibili e in relazione alle varie tipologie di Reato la struttura dettagliata del sistema autorizzativo e i principi specifici collegati ad esso.

3.2.4 Sistema di controllo

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi e strumenti:

1. Separazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
2. Esistenza di procedure: la Società è dotata di un sistema strutturato ed organico di procedure articolato in:
 - Direttive del Gruppo Bosch;
 - Procedure della Bosch Rexroth AG;
 - Procedure emanate a livello locale da Bosch Rexroth S.p.A.

Tali procedure regolamentano i Processi Sensibili, descrivendo le modalità di esecuzione delle attività dei processi stessi e definendo i ruoli, le responsabilità e i poteri autorizzativi delle funzioni coinvolte (formalizzando in questo modo la separazione dei compiti). Indicano inoltre le modalità di controllo e monitoraggio del processo e definiscono le modalità di documentazione delle attività e dei controlli svolti. Devono inoltre essere formalizzate le modalità e le responsabilità per l'emissione delle procedure, per il loro aggiornamento e la loro diffusione.

3. Tracciabilità e documentabilità *ex-post*. Le attività condotte nell'ambito dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti. Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

4. Controlli preventivi e verifiche *ex-post*, manuali e automatici: esistono dei presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quei Processi Sensibili caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito fortemente presidiato è la gestione delle risorse finanziarie. Tra queste le tipologie di controllo si richiamano le seguenti:

- Protezione dei sistemi automatici (accesso, *back-up* dei dati etc.);
- Riconciliazioni/quadrature dati;
- Monitoraggio/verifica *ex-post* delle attività più significative/dei dati più sensibili;
- Reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

I singoli elementi del sistema di controllo sono formalizzati nei vari documenti aziendali e/o nella Parte Speciale del presente Modello. In tale sezione, per ciascun Processo Sensibile, sono esplicitati e descritti nel dettaglio gli specifici controlli applicabili al Processo, nonché le relative modalità di esecuzione/applicazione.

3.2.5 Sistema di formazione del personale

Il sistema di formazione del personale contiene due elementi: programma di formazione specifico per le mansioni svolte e programma di formazione relativo al Modello. È, altresì, erogata periodicamente formazione in materia di anticorruzione.

La Società nell'ambito dei Processi Sensibili prevede e garantisce un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico, rivolto a dipendenti e collaboratori coinvolti negli stessi con la finalità di garantire un livello adeguato delle competenze specifiche richieste per il corretto svolgimento delle varie mansioni. Bosch Rexroth S.p.A. ritiene che solo il personale adeguatamente addestrato e informato sia in grado di svolgere le proprie attività in coerenza con le prescrizioni del presente Modello e possa segnalare eventuali irregolarità o scorrettezze che potrebbero compromettere l'efficacia del Modello nel prevenire la commissione di Reati. Il

programma include la trattazione di tematiche in materia di *Corporate Governance* oltre a rappresentare un momento importante per la divulgazione di meccanismi operativi e procedure organizzative aziendali rilevanti con riferimento alle materie riconducibili ai Processi Sensibili. Con particolare riferimento al presente Modello, la Società svolge, inoltre, attività di formazione sul tema specifico del D.Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza dell'Organo Dirigente, che individua le risorse interne ed esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione. Tali risorse procedono, in coordinamento con l'OdV, all'elaborazione dei corsi di formazione, e l'OdV ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, gestione del *feed-back* delle sessioni di formazione in relazione all'efficacia della stessa.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello. La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso. La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei Destinatari della formazione stessa. Viene innanzitutto prevista una formazione d'aula iniziale rivolta alle persone in organico presso Bosch Rexroth S.p.A. al momento dell'adozione del Modello. Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico, successivi all'adozione del Modello, saranno previste apposite sessioni integrative di formazione. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione, con particolare evidenziazione dei singoli partecipanti.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Consulenti, ai Fornitori coinvolti nelle aree a rischio/Processi Sensibili, ai Consulenti esterni, agli agenti e procacciatori d'affari, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate. I Destinatari

del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito. In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, Bosch Rexroth S.p.A. ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (OdV). Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione. Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori sezioni nella Parte Speciale;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta al Presidente ed agli Amministratori Delegati la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli

Allegati. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

3.5 Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili. Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione del Modello, l'adozione del Modello stesso viene comunicata formalmente dall'Organo Dirigente a tutti i Destinatari, nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Per quanto attiene i Fornitori, Consulenti esterni, gli agenti e i procacciatori d'affari, i lavoratori interinali e collaboratori a progetto coinvolti nei Processi Sensibili, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto commerciale o di qualunque forma di collaborazione con essi deve contenere clausole redatte in linea con le prescrizioni del Modello e, in particolare, una clausola/*addendum* contrattuale che preveda, in caso di violazione di una qualsiasi norma del Modello e/o del Codice Etico, la risoluzione del contratto stesso. Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità che l'OdV riterrà opportuno adottare, quali, a titolo esemplificativo, la diffusione nella Intranet aziendale del Modello stesso. Un adeguato programma di formazione relativa al Modello contribuisce ulteriormente all'efficace diffusione e pubblicazione del Modello.

3.6 L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nel Gruppo Bosch

In conformità con le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, a ciascuna società del Gruppo Bosch è raccomandata la predisposizione e revisione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, calibrato sulla realtà organizzativa della singola società.

Tale Modello può essere predisposto sulla base delle indicazioni e delle modalità attuative previste da Robert Bosch S.p.A. ferma restando la responsabilità dell'Organo Dirigente di ciascuna società in ordine all'adozione e revisione del Modello stesso.

Ciascuna Società del Gruppo Bosch potrà inoltre richiedere il supporto della Funzione *Compliance* (RBIT/CPO) di Robert Bosch S.p.A. al fine di garantire la generale coerenza di approccio della Società nella gestione del Modello e delle tematiche di cui al D.Lgs. 231/01, rispetto al Gruppo Bosch, nonché per coordinare eventuali attività di controllo interno di interesse di entrambe le società. La funzione ILC della Società svolgerà il ruolo di interfaccia con la Funzione Compliance di Robert Bosch S.p.A. per tali finalità.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'OdV

In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo Dirigente di Bosch Rexroth S.p.A. ha provveduto ad istituire un proprio Organismo di Vigilanza (OdV), in composizione collegiale, attribuendogli il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, i cui componenti sono i seguenti:

- Leonardo Cammarata Presidente (professionista esterno);
- Sergio Salerno (professionista esterno);
- Alessio Galli, Internal Controls & Risk Management (membro interno).

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV in quanto soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione), non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello. A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es.

consulenze specialistiche, trasferite, ecc.). I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali, nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. A tal proposito l'OdV deve essere dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, a conoscenze giuridiche, alle tecniche di *audit*, di analisi e rilevazione dei rischi.

L'OdV, inoltre, possiede, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, alla *best practice* e alla giurisprudenza sul punto, i necessari requisiti di indipendenza e autonomia e continuità di azione.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti. Nello stesso modo il Consiglio d'Amministrazione provvede anche alla nomina del Presidente dell'OdV. Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti. La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico. La durata in carica dell'OdV è triennale. I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;

- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- svolgimento, all'interno della Società o di altre Società del Gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di incompatibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i. La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e

l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'«*omessa o insufficiente vigilanza*» da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

4.4 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- procedere all'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- **ex-ante** (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- **continuativamente** (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- **ex-post** (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

1. verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
3. verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
4. verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di *Risk assessment*;
5. effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
6. condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
7. monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio,

nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

9. coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
10. coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
11. effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
12. proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *spot* non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti. Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione

aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello.

In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 4.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

4.5 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di: *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito **Informazioni**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le **Informazioni** ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli incarichi affidati dalla pubblica amministrazione, nazionale o straniera;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;

- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili così come definite nel Modello;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tutte le Informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

La casella di e-mail presidenteODVDCIT@boschrexroth.it è a disposizione per l'invio delle Informazioni.

4.6 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente.

L'OdV, nei confronti dell'Organo Dirigente, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie attività di vigilanza e che ritenga fondate o che abbia accertato;

- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo Dirigente ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA ovvero del Collegio Sindacale per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

Al ricevimento di una segnalazione relativa alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, qualora il mittente della segnalazione non vi abbia già provveduto.

4.7 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Risk assessment*, etc.) è accessibile all'OdV nell'ambito delle proprie attività di verifica e vigilanza.

4.8 Coordinamento tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

Tenuto conto di quanto indicato nel paragrafo 3.6 "L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nel Gruppo", si rileva che ciascun Organismo di

Vigilanza istituito presso le società del Gruppo è responsabile dello svolgimento dei rispettivi compiti di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna di esse.

Ciò premesso, ciascun Organismo di Vigilanza potrà confrontarsi con gli Organismi delle altre Società del Gruppo, nel rispetto dell'autonomia delle singole società e dei singoli Organismi, concertando azioni coordinate, formulando suggerimenti sui principi e le modalità da seguire nell'effettuazione delle attività di vigilanza e controllo e scambiandosi costantemente informazioni in merito a tali attività, anche attraverso incontri di coordinamento *ad hoc*.

Gli indicati flussi informativi, sempre nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni relative alle diverse società del Gruppo, potranno concentrarsi sulla definizione delle attività programmate e svolte, sulle iniziative intraprese, sulle misure predisposte in concreto, sulle criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di vigilanza.

5. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

5.1 Oggetto delle Segnalazioni

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello, è necessario creare un sistema ad hoc di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile¹, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì una apposita Procedura denominata “CPO-4 DCET-IT Gestione del sistema di Segnalazioni / Whistleblowing” (di seguito “**Procedura Whistleblowing**”), da intendersi integralmente richiamata nel Modello e che ne costituisce parte integrante, le modalità operative e le responsabilità per il

¹ Il riferimento è al D.Lgs. 24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”

ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

5.2 Modalità della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 24/2023, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i **"Canali"**) di cui all'art. 4 del suddetto Decreto (di seguito il **"Decreto Whistleblowing"**), affidandone la gestione al Compliance Officer Italy (C/CMR – IT), specificamente formato e competente in materia di *whistleblowing* e *privacy*, nominato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale Gestore delle Segnalazioni. In tale veste il Gestore delle Segnalazioni è stato espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, nonché appositamente formato sulla disciplina del whistleblowing ed in materia di protezione dei dati personali

In particolare, i Canali consentono, alle persone espressamente indicate dal Decreto *Whistleblowing* e dalla Procedura Whistleblowing (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, azionisti, consulenti ecc., di seguito i **"Segnalanti"**), di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, nonché relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto Whistleblowing², tutte apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le **"Segnalazioni"**):

- segnalazione in forma scritta tramite la piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata **"Whistleblower Software"** (di seguito anche **"Piattaforma WB"**), presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza dell'identità dei Segnalanti, delle persone Segnate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione³.

L'accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente dalla intranet aziendale o dalla sezione "compliance" del sito web aziendale;

- segnalazione scritta tramite posta cartacea che può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare alla c.a. del **Compliance Officer Italy (C/CMR-IT)**, presso "Robert Bosch Italia S.p.A., via

² Il riferimento è all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. 24/2023.

³ In conformità agli artt. 4, co.1, e 12 del D.Lgs. 24/2023 e delle corrispondenti prescrizioni delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

Marco Antonio Colonna, 35, 20129, Milano” con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” al Gestore delle Segnalazioni;

- segnalazione in forma orale tramite sistema di messaggistica vocale integrato nella Piattaforma WB;
- segnalazione tramite richiesta di incontro diretto al Gestore delle Segnalazioni veicolata attraverso uno dei Canali Interni istituiti.

Tutte le informazioni relative alla identificazione dei Segnalanti e delle violazioni segnalabili, ai Canali ed alle modalità per accedervi, ai presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne, all'iter di gestione delle Segnalazioni, sono specificate nella Procedura Whistleblowing, pubblicata nel sito internet della Società nonché affissa presso le sedi aziendali e comunque accessibili ai possibili Segnalanti.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime, ma devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa. Verranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione e alle correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 6.6 “*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione*”.

5.3 Divieto di ritorsioni

La Società, nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni – peraltro alle sole condizioni previste nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing – vieta rigorosamente qualsiasi ritorsione nei confronti dei Segnalanti

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una Segnalazione (o una denuncia all'Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle fattispecie dell'art. 17, co. 4, del Decreto ed alle specificazioni della Procedura Whistleblowing.

Tale tutela si applica anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione ("facilitatori");
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;

agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*» sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

Ciò premesso, l'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 4.3 ("Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca"), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

6.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- 1.** comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- 2.** comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- 3.** comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
- 4.** comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;

- in relazione al rischio di commissione dei reati di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato societario, inclusa la corruzione tra privati, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche contemplate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un delitto contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;

- in relazione al rischio di commissione del reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;
- in relazione al rischio di commissione di un reato tributario, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nella relativa sezione dedicata nella Parte Speciale;

5. violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 4.5;

6. le violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 5 "Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello"; con riferimento a tali violazioni e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 6.6 "Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione";

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del Commercio, dei Servizi e del Terziario.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Amministratore Delegato l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a.** biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b.** biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- c.** multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d.** sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e.** licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Amministratore Delegato terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- 1.** incorre nei provvedimenti di biasimo verbale o biasimo scritto secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- 2.** fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento

in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto.

3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;

4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

5. incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento).

6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

7. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento

disciplinare senza preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per “rischio differenziale” si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 “*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*” e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 6.6. “*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*”

6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di ‘dirigente’, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l’OdV a richiedere al Presidente, l’irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all’OdV dell’avvenuta irregolarità) dall’autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei ‘dirigenti’ - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) censura scritta;

b) sospensione disciplinare;

c) licenziamento per giustificato motivo;

d) licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa. Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*" e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 6.6. "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*"

6.4 Misure nei confronti dei membri dell’Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei membri dell’OdV e dei Consulenti

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell’Organo Dirigente della Società, ivi compresi i Consulenti, l’OdV informerà l’intero Consiglio di

Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.). I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente e dei Consulenti, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a.** richiamo scritto;
- b.** sospensione temporanea dalla carica;
- c.** revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente o dai Consulenti, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente o il Consulente incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente e per il Consulente, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 5.2 e 5.3. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

6.5 Misure nei confronti dei collaboratori a progetto e dei lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, dei Fornitori, degli agenti e procacciatori d'affari

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori a progetto ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, dagli agenti e dai procacciatori d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/sub-appalto/somministrazione/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Bosch Rexroth S.p.A. come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.6 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione

La Società adotta il presente Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D.lgs. 231/2001 e dell'art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing, prevedendo sanzioni disciplinari per le seguenti categorie di infrazioni sanzionabili:

(I) Commissione di Ritorsioni;

(II) Ostacolo alla presentazione di Segnalazioni;

(III) Violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;

(IV) Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;

(V) Segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;

(VI) adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità, la gravità della fattispecie oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;
- la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni in materia del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

Laddove i responsabili delle infrazioni suddette fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.
