

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D. Lgs. n. 231/2001 – Schaeffler Italia S.r.l. (rev. 13/2024)





## Indice

<b>1. Premessa</b> .....	5
<b>2. La Normativa</b> .....	7
2.1 Tipologie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 .....	8
2.2 Condizione esimente .....	16
2.3 Le Linee Guida Confindustria .....	16
2.3.1 Aree interessate e settori di responsabilità – Sistemi di controllo .....	16
2.4 L’adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti.....	30
<b>3. Struttura di Schaeffler Italia S.r.l.</b> .....	31
3.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello .....	32
3.2 Sistema di attribuzioni di responsabilità, deleghe e procure (Omissis) .....	32
3.3 Il sistema di controllo di gestione dei flussi e processi finanziari .....	32
3.4 L’organizzazione della sicurezza .....	32
3.5 L’organizzazione della tutela ambientale .....	33
<b>4. Struttura del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001</b> .....	35
4.1 Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte.....	36
4.2 I risultati della mappatura .....	36
4.3 Principi generali di comportamento .....	36
4.4 Modalità di modifica e integrazione: segnalazione all’Organismo di Vigilanza (OdV) .....	37
<b>5. L’Organismo di Vigilanza</b> .....	39
5.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell’OdV .....	40
5.2 Requisiti, poteri e compiti dell’OdV .....	40
5.3 Flussi informativi verso l’OdV .....	41
5.4 Informativa dell’OdV verso gli Organismi societari.....	43
5.5 Sistema di controllo e verifiche periodiche .....	43
5.6 Compenso dei componenti dell’Organismo di Vigilanza (Omissis) .....	44
5.7 Regolamento dell’Organismo di Vigilanza (Omissis).....	44
5.8 Recesso del/dei componenti dell’Organismo di Vigilanza (Omissis) .....	44
<b>6. Sistema premiante e apparato sanzionatorio</b> .....	45
6.1 Premi ed incentivi.....	46
6.2 Il quadro sanzionatorio.....	46
6.3 Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci .....	47
6.4 Misure nei confronti di Dirigenti, Impiegati ed Operai.....	47
6.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner .....	47
<b>7. Selezione del personale e diffusione del Modello</b> .....	48
7.1 Selezione del personale (Omissis).....	49
7.2 Formazione del personale (Omissis) .....	49
7.3 Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner (Omissis) .....	49
7.4 Informazione dei Collaboratori esterni, Fornitori e Partner.....	49
7.5 Diffusione del Modello .....	49
<b>8. Trattamento dei dati</b> .....	50
<b>9. Riferimenti</b> .....	50

## Allegati

A	Codice di Comportamento – Codice Etico
B	Struttura aziendale (Omissis)
C	Metodologia di valutazione dei rischi (Omissis)
D	Regolamento dell’Organismo di Vigilanza (Omissis)
E	Modulo segnalazione violazioni all’OdV

## 1. Premessa



## 1. Premessa

La “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” è stata introdotta nella legislazione italiana in data 8 giugno 2001 con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito, “D. Lgs. n. 231/2001”).

Tra quelli che genericamente vengono chiamati “enti” sono ricomprese le società di capitali (S.p.A., S.r.l., ecc.), che possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza sanzionate in via pecuniaria e/o in via interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati, in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio della società dai seguenti soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- b) persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Per gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenza e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dell'esercizio dell'attività aziendale, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il primo comma dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 recita testualmente:

“Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

In relazione a quanto sopra esposto, tenuto conto dei principi contenuti nelle linee guida di Confindustria e considerato che dall'introduzione del D. Lgs. n. 231/2001 ad oggi il legislatore, con successivi provvedimenti di Legge, ha notevolmente ampliato la gamma dei reati presupposto, il Consiglio di Amministrazione di Schaeffler Italia S.r.l. ha approvato, nella sua riunione del 26 ottobre 2012, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche “Modello”) previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e nominato l'Organismo di Vigilanza investendolo di autonomi poteri di iniziativa e di controllo espressamente previsti nel Decreto stesso.

L'Organismo di Vigilanza conserva e diffonde alle funzioni aziendali competenti l'individuazione di “Attività Sensibili e Standard di Controllo Specifici del Modello 231”. Tali standard di controllo specifici sono recepiti nelle procedure aziendali di riferimento.

Nella sua versione attuale il Modello recepisce le modifiche organizzative e normative intervenute a Marzo 2024.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si basa sui “**principi generali**” introdotti e diffusi in azienda attraverso:

*il Codice di Comportamento aziendale – Codice Etico*

*Il Codice di Comportamento per i fornitori*

*la Politica della qualità*

*la Politica del personale*

*la Politica ambientale di salute e sicurezza*

*la Politica energetica.*

Analogamente fanno parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *le Direttive, le Linee guida, le Procedure e le Istruzioni di lavoro* di riferimento presenti in azienda, nate dall'analisi dei rischi in relazione alle funzioni svolte nei diversi reparti aziendali, costantemente aggiornate in funzione dei cambiamenti introdotti e dalle esperienze lavorative. Esse sono specificatamente indicate al punto 9. del Modello.

## **2. La Normativa**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel proseguo chiamato anche Decreto), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – denominati anche “enti”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente (cosiddetta posizione apicale) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità dell’ente è invece esclusa se i reati sono stati commessi nell’interesse esclusivo della persona fisica stessa che li ha realizzati.

Successivamente all’emanazione di questo Decreto il Legislatore, a più riprese, ha provveduto ad estendere l’elenco degli illeciti attribuibili all’ente, in una continua evoluzione normativa che ne amplia sempre di più il campo di applicazione.

## 2.1 Tipologie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

### Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e dell’Unione Europea (Articolo 24 D. Lgs. n. 231/2001)

- malversazione a danno dello Stato (articolo 316-bis Codice Penale);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (articoli 316-ter, 353 e 353-bis Codice Penale);
- truffa ai danni dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell’Unione Europea (articolo 640, 2° comma, n. 1 Codice Penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis Codice Penale);
- frode informatica (articolo 640-ter Codice Penale);
- frode nelle pubbliche forniture.

### Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Articolo 24-bis D. Lgs. n. 231/2001)

- falsità in documenti informatici (articolo 491-bis Codice Penale);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615-ter Codice Penale);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615-quater Codice Penale);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615-quinquies Codice Penale);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quater Codice Penale);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quinquies Codice Penale);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635-bis Codice Penale);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635-ter Codice Penale);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635-quater Codice Penale);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità 635-quinquies Codice Penale);
- frode informatica con furto o indebito utilizzo dell’identità digitale in danno di uno o più soggetti (articolo 640, comma 3, Codice Penale);

- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazioni di firma elettronica (articolo 640-quinquies Codice Penale);
- indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (ex articolo 55, comma 9 D. Lgs 231 del 2007, oggi articolo 493-ter Codice Penale);
- alcuni delitti in materia di violazione della privacy previsti dal D.lgs. 196/2003: trattamento illecito di dati (articolo 167), falsità nelle dichiarazioni, notificazioni al Garante (articolo 168), inosservanza dei provvedimenti del Garante (articolo 170);
- disposizioni in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica – D. Legge n. 105 del 21.09.2019 convertito in Legge n.133 del 18.11.2019.

#### **Delitti di criminalità organizzata (Articolo 24-ter D. Lgs. n. 231/2001)**

- associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (articolo 416, comma 6, Codice Penale);
- associazioni a delinquere di tipo mafioso, anche straniere (articolo 416-bis Codice Penale);
- scambio elettorale politico-mafioso (articolo 416-ter Codice Penale);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (articolo 630 Codice Penale);
- altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso;
- associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (articolo 74 d.P.R. 309/1990);
- delitti in materia di armi (articolo 407, co. 2, lett. a, n. 5, Codice procedura penale).

#### **Reati per peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (Articolo 25 D. Lgs. n. 231/2001)**

- corruzione per l'esercizio della funzione (articolo 318 Codice Penale);
- responsabilità del corruttore (articolo 321 Codice Penale);
- istigazione alla corruzione per esercizio della funzione e per un atto contrario ai doveri di ufficio (articolo 322 Codice Penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (articolo 319 e 319-bis Codice Penale);
- corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter Codice Penale);
- concussione (articolo 317 Codice Penale);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319-quater Codice Penale);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 Codice Penale);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (articolo 322-bis Codice Penale);
- Traffico di influenze illecite (articolo 346-bis Codice Penale);
- Peculato realizzato contro interessi finanziari dell'Unione Europea (articolo 314 Codice Penale);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui contro interessi finanziari dell'Unione Europea (articolo 316 Codice Penale)

- Abuso d'ufficio realizzato contro interessi finanziari dell'Unione Europea (articolo 323 Codice Penale).

#### **Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (Articolo 25-bis D. Lgs. n. 231/2001)**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 Codice Penale);
- alterazione di monete (articolo 454 Codice Penale);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (articolo 460 Codice Penale);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (articolo 461 Codice Penale);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (articolo 455 Codice Penale);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (articolo 457 Codice Penale);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (articolo 464 Codice Penale);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (articolo 459 Codice Penale);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (articolo 473 Codice Penale);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 Codice Penale).

#### **Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo 25-bis. 1 D. Lgs. n. 231/2001)**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (articolo 513 Codice Penale);
- frode nell'esercizio del commercio (articolo 515 Codice Penale);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (articolo 516 Codice Penale);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (articolo 517 Codice Penale);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (articolo 517-ter Codice Penale);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (articolo 517-quater Codice Penale);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (articolo 513-bis Codice Penale);
- frodi contro le industrie nazionali (articolo 514 Codice Penale).

#### **Reati societari e reati riguardanti la corruzione tra privati (Articolo 25 ter e 25 ter, c.1, s-bis D. Lgs. n. 231/2001)**

- false comunicazioni sociali (articolo 2621 Codice Civile);
- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (articolo 2621-bis Codice Civile);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622 Codice Civile);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (articolo 2624 Codice Civile);
- impedito controllo (articolo 2625 Codice Civile);
- formazione fittizia del capitale (articolo 2632 Codice Civile);
- indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 Codice Civile);

- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 Codice Civile);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (articolo 2628 Codice Civile);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 Codice Civile);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 Codice Civile);
- illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 Codice Civile);
- aggio (articolo 2637 Codice Civile);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (articolo 2629 Codice Civile);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 Codice Civile);
- corruzione tra privati (artt. 2635, 2635-Bis e 2635-Ter del Codice Civile) così come modificato dal D. Lgs. n. 38 del 15.03.2017, entrato in vigore il 14.04.2017, riguardante gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, nonché chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà.

#### **Terrorismo ed eversione (Articolo 25-quater D. Lgs. n. 231/2001)**

- delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali.

#### **Mutilazione degli organi genitali femminili (Articolo 25-quater. 1 D. Lgs. n. 231/2001)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis Codice Penale).

#### **Delitti contro la personalità individuale (Articolo 25-quinques D. Lgs. n. 231/2001)**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (articolo 600 Codice Penale);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale (articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater e 600-quater 1 Codice Penale);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (articolo 600-quinques Codice Penale);
- tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (articoli 601 e 602 Codice Penale).
- intermediazione e sfruttamento del lavoro (articolo 603-bis Codice Penale);
- Adescamento di minorenni (articolo 609-undecies Codice Penale).

#### **Abusi di mercato (Articolo 25-sexies D. Lgs. n. 231/2001)**

- abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 d.lgs. 58/1998 come modificato da l. 238/2021);
- manipolazione del mercato (articolo 185 d.lgs. 58/1998 come modificato da l. 238/2021).

#### **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 25-septies D. Lgs. n. 231/2001)**

- omicidio colposo (articolo 589 Codice Penale);
- lesioni personali colpose (articolo 590 Codice Penale);
- Circostanze aggravanti (articolo 583 Codice Penale).



### **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (Articolo 25-octies D. Lgs. n. 231/2001)**

- ricettazione (articolo 648 Codice Penale);
- riciclaggio (articolo 648-bis Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter Codice Penale);
- auto-riciclaggio (articolo 648-ter.1 Codice Penale).

### **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo 25 -octies.1 D. Lgs. n.231/2001)**

- indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (articolo 493-ter del Codice Penale);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici con lo scopo di commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 493-quater del Codice Penale);
- Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con una multa da euro 51 a euro 1.032 (articolo 640-ter del Codice Penale);

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati ai punti precedenti si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9 comma 2- bis. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 512-bis del Codice Penale, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote22.

### **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (Articolo 25-novies D. Lgs. n. 231/2001)**

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (articolo 171, comma1, lett. a-bis, comma 3 L. 22 aprile 1941, n. 633);
- tutela penale del software e delle banche dati (articolo 171-bis, L. 22 aprile 1941, n. 633);
- tutela penale delle opere protette da diritto d'autore (articolo 171-ter, L. 22 aprile 1941, n. 633);
- responsabilità penale relativa ai supporti (articolo 171-septies, L. 22 aprile 1941, n. 633);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (articolo 171-octies, L. 22 aprile 1941, n. 633).

### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 25-decies D. Lgs. n. 231/2001)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis Codice Penale).

### **Reati ambientali (Articolo 25-undecies D. Lgs. n. 231/2001)**

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);

- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1 comma 1, art. 2 commi 1 e 2, art. 3-bis comma 1 e art. 6 comma 4);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 452-quaterdecies c.p.);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

#### **Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001)**

- reati in materia di immigrazione clandestina (Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero. D. Lgs. n. 286 del 25.07.1998);
- occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto (articolo 22 del D. Lgs. n. 286 del 25.07.1998 come inserito da D. Lgs. n. 109 del 6.07.2012).

La responsabilità dell'impresa è per l'impiego diretto di mano d'opera immigrata nonché indiretto in relazione ai contratti interinali nonché nei confronti di imprese fornitrici che utilizzano mano d'opera immigrata.

L'impresa dovrà accertare, attraverso la richiesta di idonea documentazione, che la mano d'opera immigrata sia legalmente in possesso di permesso di soggiorno per lavoro e non di permesso di soggiorno per turismo.

La conseguente contrattualistica per queste persone dovrà prevedere una scadenza massima coincidente con la scadenza del permesso di soggiorno e lavoro, monitorando per tempo tutte le scadenze e le eventuali concessioni di prolungamento o di rinnovo del permesso di soggiorno e lavoro.

Con la Legge n. 161 del 17.10.2017, articolo 30), entrata in vigore il 19.11.2017, all'articolo n. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001, dopo il 1 comma sono stati aggiunti i seguenti ulteriori commi:

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12), commi 3), 3-bis) e 3-ter), del testo unico di cui al decreto legislativo 25.07.1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12), comma 5), del testo unico di cui al decreto legislativo 25.07.1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis) e 1-ter) del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9), comma 2), per una durata non inferiore a un anno.

### **Razzismo e xenofobia (Articolo 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001)**

- Reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia.

In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis della legge 13 ottobre 1975, n.654 (richiamo da intendersi riferito all'art. 64-bis del codice penale ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 1° marzo 2018 n.21) si applicano le sanzioni pecuniarie (da duecento a ottocento quote) e sanzioni interdittive non inferiori ad un anno. Se l'ente o una sua entità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico e prevalente di consentire od agevolare la commissione di tali delitti, si applica la sanzione di interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Modifiche introdotte al Codice Penale dal D. Lgs. n. 21 del 01.03.2018, in G. U. n. 68 del 22.03.2018. entrato in vigore in data 06.04.2018 in attuazione del principio di delega della "riserva di codice nella materia penale" a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q, della Legge n. 103 del 23.06.2017.

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Articolo 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001)**

- Frode in competizioni sportive (Articolo 1 Legge 13.12.1989 n. 401).
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (Articolo 4 Legge n. 401 del 13.12.1989).

### **Reati tributari (Articolo 25 quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/2001)**

#### **Legge 157 del 19.12.2019 di conversione del D.L. n. 124 del 26.10.2019.**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal Decreto Legislativo 10.03.2000, n. 74, si applicano all'ente le sanzioni pecuniarie riferite ai seguenti reati:

- per il delitto di dichiarazioni fraudolente mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'Articolo n. 2, comma 1, e comma 2-bis;
- per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3,
- per il delitto emissioni di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo n. 8, comma 1 e comma 2-bis;
- per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsti dall'articolo n. 10;
- per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo n. 11.

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

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;
- b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

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

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

### **Contrabbando (Articolo 25 sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001)**

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

### **Reati contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies D. Lgs. n. 231/2001)**

- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (articolo n. 518-novies del Codice Penale);
- importazione illecita di beni culturali (articolo n. 518-decies del Codice Penale);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (articolo n. 518-undecies del Codice Penale);
- appropriazione indebita di beni culturali (articolo n. 518-ter del Codice Penale);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (articolo n. 518-duodecies del Codice Penale);
- contraffazione di opere d'arte (articolo n. 518-quardecies del Codice Penale);
- furto di beni culturali (articolo n. 518-bis del Codice Penale);
- ricettazione di beni culturali (articolo n. 518-quater del Codice Penale);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (articolo n. 518-octies del Codice Penale).

### **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies D. Lgs. n. 231/2001).**

- riciclaggio di beni culturali (articolo 518-sexies del Codice Penale);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo n. 518-terdecies del Codice Penale).

### **Reati transnazionali (Articolo 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale)**

- associazione per delinquere (articolo 416 Codice Penale);
- associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis Codice Penale);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati e esteri (articolo 291-quater DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 DPR 309/1990); riciclaggio (articolo 648-bis Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter Codice Penale);
- atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (articolo 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. n. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis Codice Penale);
- favoreggiamento personale (articolo 378 Codice Penale).

## 2.2 Condizione esimente

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, l'ente può usufruire di una forma di esonero dalla propria responsabilità se dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di detti illeciti penali (di seguito chiamato anche Modello).

Questo sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, denominato Organismo di Vigilanza (di seguito chiamato anche OdV), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'aggiornamento del Modello.

Affinché detto Modello abbia una reale efficacia esimente è necessario che istituisca anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello stesso.

## 2.3 Le Linee Guida Confindustria

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" (edizione aggiornata a giugno 2021), emanate da Confindustria che possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - › Codice di Comportamento – 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 uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

### 2.3.1 Aree interessate - Settori di responsabilità - Sistemi di controllo

#### Articolo n. 24 del D. Lgs. n. 231/2001

Il delitto di truffa aggravata ai danni dello Stato, di un altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea, è realizzabile in tutti gli ambiti aziendali che presuppongono rapporti o contatti con qualsiasi ente della Pubblica Amministrazione e dell'Unione Europea.

Il reato di frode informatica assume rilievo ai fini della responsabilità dell'ente se realizzato in danno della Pubblica Amministrazione.

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato e truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

#### **Aree aziendali interessate**

- partecipazione ad una gara indetta da un soggetto pubblico;
- presentazione di qualsiasi istanza alla Pubblica Amministrazione al fine di ottenere il rilascio di un atto o provvedimento amministrativo di interesse aziendale (licenza, autorizzazione, ecc.), rilascio di attestazioni mendaci;
- accesso nei confronti di sistemi informativi della Pubblica Amministrazione o di società facenti capo alla Pubblica Amministrazione, per
  - = partecipare a procedure di gara;
  - = presentare in via informatica alla Pubblica Amministrazione istanze e documentazione al fine di rilascio di atto o provvedimento amministrativo;
  - = rapporti con soggetti della Pubblica Amministrazione competenti in materia fiscale o previdenziale.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- attività finanziarie;
- investimenti ambientali e di produzione;
- rilascio autorizzazioni in ambito ambientale, sicurezza e antincendio;
- gestione commerciale di vendita;
- gestione del personale;
- formazione;
- Center of Competence.

#### **Sistemi di controllo**

- processi nel sistema aziendale di programmazione e controllo;
- sistema di deleghe ed autorizzazioni;
- puntuali e continue attività di controllo gerarchico;
- adeguato riscontro delle password di abilitazione per l'accesso ai sistemi della Pubblica Amministrazione;
- puntuali verifiche dell'osservanza delle misure di sicurezza adottate;
- specifica previsione nel codice etico;
- separazione funzionale delle responsabilità nei vari processi tra chi opera, chi controlla e chi decide;
- esclusione specifica dell'utilizzo del denaro contante.

#### **Articolo n. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001**

Reati informatici perpetrati con l'utilizzo di software o hardware specificatamente predisposti, falsificazione di documenti informatici.

Nuove disposizioni in materia di perimetro di sicurezza cibernetica introdotto dal D.L. n. 105 del 21.09.2019 convertito in Legge n. 133 del 18.11.2019

#### **Aree aziendali interessate**

- tutti gli utilizzatori di password per accesso a sistemi informativi della Pubblica Amministrazione;
- responsabili dell'archiviazione elettronica dei documenti informatici sostitutiva di quelli cartacei;
- utilizzatori di firma digitale.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione finanziaria;
- gestione dell'Information Technology;
- gestione risorse umane;
- gestione servizio prevenzione, protezione, ambiente.

#### **Sistemi di controllo**

- manuale aziendale del responsabile della conservazione elettronica sostitutiva;
- adozione di procedure di validazione delle credenziali di sufficiente complessità e previsione di modifiche periodiche;
- procedure di rimozione dei diritti di accesso al termine del rapporto di lavoro;
- regolare aggiornamento dei sistemi informativi in uso;
- procedure di abilitazione e controllo accessi;
- tracciabilità degli accessi e delle attività critiche;
- processi relativi a controlli su
  - = rete aziendale e informazioni che vi transitano;
  - = instradamento della rete, al fine di assicurare che non vengano violate le politiche di sicurezza;
  - = installazione ed utilizzo di software;
- predisposizione di misure volte alla protezione dei documenti elettronici e delle informazioni.

#### **Articolo n. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001**

Lotta contro il crimine organizzato transnazionale;

Traffico illecito di rifiuti;

Associazione a delinquere di tipo mafioso;

Riciclaggio e impiego di capitali di provenienza illecita in ambito transnazionale.

#### **Aree aziendali interessate**

- selezione e assunzione di personale;
- selezione di fornitori di beni e servizi;
- gestione flussi finanziari;



- investimenti.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- risorse umane;
- acquisti di beni e servizi;
- gestione legale e contrattualistica;
- gestione finanziaria.

#### **Sistemi di controllo**

- ove possibile consultazione delle liste “antimafia” gestite dalle Prefetture;
- richiedere a fornitori di beni e servizi dichiarazioni sostitutive attestanti il rispetto delle norme contributive, fiscali, previdenziali e assicurative a favore dei propri Dipendenti e collaboratori;
- previsione contrattuale della clausola risolutiva espressa per il caso in cui l’impresa fornitrice risulti destinataria di una informazione antimafia interdittiva nonché l’ipotesi del mancato rispetto della normativa del D. Lgs. n. 231/2001;
- controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali.

#### **Articolo n. 25 del D. Lgs. n. 231/2001**

Reati contro la Pubblica Amministrazione o società appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Reati contro l’Unione Europea e i suoi interessi finanziari.

Concussione, corruzione, corruzione in atti giudiziari.

Induzione indebita e istigazione alla corruzione.

Peculato e abuso d’ufficio.

Traffico di influenze illecite.

#### **Aree aziendali interessate**

- partecipazione a procedure di gara o negoziazione diretta per la vendita di beni o servizi alla Pubblica Amministrazione o società della Pubblica Amministrazione;
- rapporti con autorità indipendenti o di vigilanza e altri organismi di diritto pubblico;
- rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio relativamente agli adempimenti fiscali, tributari e previdenziali;
- rapporti con autorità giudiziaria, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio nell’ambito del contenzioso penale, civile, del lavoro, amministrativo e fiscale;
- partecipazione a procedure per l’ottenimento di licenze, provvedimenti amministrativi ed autorizzazione da parte della Pubblica Amministrazione;
- partecipazione a procedure per l’ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari e il loro concreto utilizzo;
- sponsorizzazioni, consulenze direzionali, pubblicità, locazioni passive;
- selezione e assunzione del personale;
- gestione finanziaria e degli strumenti finanziari derivati;
- Gestione Center of Competence riguardo ai bandi per eventuali assegnazioni di fondi pubblici.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione commerciale di vendita;
- marketing e pubblicità;
- acquisti di beni e servizi;
- gestione risorse umane;
- gestione finanziaria;
- gestione investimenti;
- gestione servizio prevenzione, protezione, ambiente e facilities;
- Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale.

### **Sistemi di controllo**

- linee guida per la finanza aziendale;
- processi nel sistema aziendale di programmazione e controllo;
- sistema di deleghe, autorizzazione e di potere di firma;
- puntuali e continue attività di controllo gerarchico;
- separazione funzionale delle responsabilità tra chi opera, chi controlla e chi ha poteri delegati di firma;
- esclusione specifica dell'utilizzo di denaro contante;
- tracciabilità di tutte le operazioni aziendali di carattere commerciale e finanziario;
- predisposizione di specifiche procedure organizzative per acquisti, consulenze, sponsorizzazioni, reclutamento di personale, spese di rappresentanza;
- formazione e informazione.

### **Articolo n. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001**

Falsificazione, contraffazione, spendita di monete e introduzione nello Stato;

Contraffazione, fabbricazione o detenzione di filigrana e strumenti destinati alla falsificazione di monete;

Uso di valori bollati contraffatti;

Contraffazione, alterazione, uso e introduzione nello Stato di marchi o segni distintivi.

### **Aree aziendali interessate**

- utilizzo di denaro contante, di valori bollati e di carte bollate;
- utilizzo commerciale di marchi, brevetti o segni distintivi.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione finanziaria;
- gestione legale e contrattuale;
- gestione commerciale.

### **Sistemi di controllo**

- linee guida per la finanza aziendale;
- previsioni del Codice di Comportamento – Codice Etico;

- esclusione specifica dell'utilizzo del denaro contante;
- processi e regole per l'utilizzo delle proprietà intellettuali, dei marchi e segni distintivi;
- processi inerenti alla verifica dei prodotti acquistati o resi da clienti.

#### **Articolo n. 25-bis 1 del D. Lgs. n. 231/2001**

Delitti contro l'industria ed il commercio.

#### **Aree aziendali interessate**

- contrattualistiche di acquisto e di vendita di prodotti;
- comportamento specifico sul mercato dei Dipendenti o rappresentanti.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale;
- gestione degli acquisti di prodotti e servizi;
- gestione delle vendite di prodotti e servizi;
- gestione legale.

#### **Sistemi di controllo**

- processo nel sistema aziendale di programmazione e controllo;
- separazione funzionale delle responsabilità;
- puntuali verifiche di controllo gerarchico;
- linee guida nella gestione legale.

#### **Articolo n. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001**

False comunicazioni sociali delle società quotate;

False comunicazioni sociali con fatti di lieve entità;

Impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali;

Operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale;

Corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

Falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;

Corruzione tra privati – Modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 38 del 15.03.2017 in vigore dal 14.04.2017.

#### **Aree aziendali interessate**

- gestioni proprie degli amministratori e direttori generali;
- stesura di informazioni sulla gestione societaria previste dal Codice Civile;
- formulazione dei bilanci societari e informativa ai soci;
- gestione delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e rapporti con il Collegio Sindacale.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- Amministratori, Direttori Generali e loro sottoposti;
- gestione finanze;
- gestione legale.

#### **Sistemi di controllo**

- Direttiva esaustiva per la formazione del bilancio societario che tenga conto delle disposizioni in materia del Codice Civile nonché dei principi contabili;
- completezza e chiarezza delle informazioni fornite;
- accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- attività di formazione verso tutti i responsabili di funzione;
- incontri con l'Organismo di Vigilanza sia del Consiglio di Amministrazione che dell'Organo sindacale;
- informativa immediata all'Organo di Vigilanza sui cambiamenti societari a qualsiasi livello.

#### **Articolo n. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001**

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

#### **Aree aziendali interessate**

- gestione finanziaria e tracciabilità dei movimenti finanziari.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- settore finanze.

#### **Sistemi di controllo**

- programma di informazione e formazione periodica dei responsabili e sottoposti delle aree a rischio;
- controllo dei flussi finanziari aziendali e loro tracciabilità;
- controllo della documentazione aziendale.

#### **Articolo n. 25-quater .1 del D. Lgs. n. 231/2001**

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

#### **Aree aziendali interessate**

- ricerca e assunzione di personale.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione risorse umane.

#### **Sistemi di controllo**

- previsioni del Codice di Comportamento – Codice Etico.

### **Articolo n. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001**

Delitti contro la personalità individuale. Sfruttamento sessuale dei bambini, pedopornografica anche a mezzo internet, schiavitù. Contrasto ai fenomeni di lavoro nero e di sfruttamento della mano d'opera.

#### **Aree aziendali interessate**

- ricerca e assunzione di personale;
- utilizzo di internet;
- viaggi aziendali.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione risorse umane;
- gestione dell'Information Technology.

#### **Sistemi di controllo**

- informazione e formazione del personale apicale e dei suoi sottoposti;
- previsioni del Codice di Comportamento – Codice Etico;
- disposizione scritta inequivocabile per un corretto utilizzo degli strumenti informatici a disposizione dei Dipendenti;
- strumenti informatici che impediscano accesso e/o ricezione di materiale pedopornografico.

### **Articolo n. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001**

Abuso di informazioni privilegiate.

Manipolazione del mercato. Diffusione di informazioni false o fuorvianti.

#### **Aree aziendali interessate**

- gestioni proprie degli amministratori e direttori generali;
- operatività finanziaria e di tesoreria.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- organi societari;
- gestione finanziaria;
- gestione legale.

#### **Sistemi di controllo**

- richiami specifici attraverso linee guida;
- predisposizione di informazione e formazione agli amministratori, apicali e loro sottoposti.

### **Articolo n. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001**

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui al Decreto n. 81/2008.

### **Aree aziendali interessate**

- tutte le gestioni aziendali sono interessate.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- datore di lavoro;
- soggetti destinatari di deleghe;
- dirigenti;
- preposti;
- lavoratori.

### **Sistemi di controllo**

- valutazione dei rischi, loro riduzione e minimizzazione. Aggiornamento continuo;
- gestione, implementazione e verifica del sistema di gestione della sicurezza certificato ISO 45001. Aggiornamento continuo;
- sistema periodico di controllo che le direttive scritte vengano costantemente applicate;
- sistema di rilevazione delle violazioni e conseguente applicazione delle norme sanzionatorie;
- formazione ed Informazione;
- rapporti con terzi fornitori di prodotti e servizi. Applicazione delle misure di sicurezza da adottare e controllo della documentazione attestante il possesso e l'aggiornamento delle qualifiche previste dal Decreto n. 81/2008;
- adozione, nei casi previsti dalla Legge, del D.U.V.R.I. (Documento Unico per la Valutazione Rischi da Interferenze), sottoscritto dalle parti.

### **Articolo n. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001**

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, auto-riciclaggio.

### **Aree aziendali interessate**

- gestioni dei flussi finanziari;
- contrattualistica con fornitori di beni e servizi;
- gestione dei reclami e resi da clienti;
- campagne di marketing e sponsorizzazioni.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione finanze;
- gestione legale;
- gestione acquisti;
- gestione vendite;
- gestione marketing.

### **Sistemi di controllo**

- processo aziendale di acquisizione e verifica periodica dei fornitori;

- verifica delle società terze utilizzando anche le liste “antimafia” gestite dalle Prefetture;
- analisi della contrattualistica da parte della responsabilità legale;
- separazione funzionale delle responsabilità tra chi opera, chi controlla e chi ha poteri delegati di firma;
- esclusione esplicita dell’utilizzo di denaro contante;
- controlli formali e sostanziali sui flussi finanziari, sulla documentazione aziendale, sui documenti di pagamento e sulla tracciabilità degli stessi;
- sottoporre a verifica le merci in entrata da fornitori e da resi da clienti;
- verifica della congruità economica dei prezzi di acquisto di prodotti in relazione ai valori medi di mercato.

#### **Articolo n. 25-octies.1 del D. Lgs. n. 231/2001**

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

##### **Aree aziendali interessate**

- Ufficio Finanze e Contabilità;
- Ufficio Risorse Umane;
- Ufficio Acquisti.

##### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione finanze e contabilità;
- gestione acquisti;
- gestione del personale.

##### **Sistemi di controllo**

- verifica contratti con fornitori;
- processi aziendali relativi ai pagamenti ai fornitori;
- informazione e formazione dei responsabili e loro sottoposti.

#### **Articolo n. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001**

Delitti in materia di violazione del diritto d’autore.

##### **Aree aziendali interessate**

- gestione dei fornitori e delle merci in entrata;
- gestione delle vendite e delle merci rese da clienti;
- gestione e catalogazione dei software.

##### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione degli acquisti;
- controllo qualitativo entrata merci;
- controllo resi da clienti;
- gestione Information Technology.



### **Sistemi di controllo**

- verifica della contrattualistica;
- processi aziendali per l'identificazione delle merci in entrata;
- informazione e formazione dei responsabili e loro sottoposti;
- catalogazione delle licenze software in gestione alla società con relativa scadenza.

### **Articolo n. 25-decies del D. Lgs. n. 231/2001**

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

### **Aree aziendali interessate**

- potenzialmente tutte le aree dove possono sorgere contenziosi legali sia di natura civile, penale o fiscale.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- potenzialmente tutti.

### **Sistemi di controllo**

- direttiva specifica sui comportamenti da tenere nei casi in cui personale della società venga convocato quale teste in qualsiasi procedimento giudiziario;
- divieto assoluto d'influenzare qualsiasi teste in qualsiasi procedimento giudiziario.

### **Articolo n. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001**

Reati ambientali. Principale normativa di riferimento D. Lgs. n. 152/2006 Codice dell'Ambiente e Legge n. 68 del 22.05.2015.

### **Aree aziendali interessate**

- gestione degli scarichi idrici di ogni genere;
- gestione delle emissioni in atmosfera;
- costruzione, gestione e manutenzione di infrastrutture in relazione a possibili impatti sulle biodiversità;
- gestione dei rifiuti di qualsiasi genere.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- organi sociali - datore di lavoro;
- soggetti destinatari di deleghe;
- dirigenti;
- preposti;
- lavoratori.

### **Sistemi di controllo**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – ex D. Lgs. n. 231/2001 – Rev. 13/2024

- sistema di identificazione e valutazione dei rischi e introduzione dei processi e disposizioni relative alla loro gestione e minimizzazione. Aggiornamento periodico;
- sistema periodico di controllo che le disposizioni scritte vengano costantemente applicate;
- introduzione dei registri obbligatori e loro aggiornamenti. Dichiarazioni conseguenti;
- sistema di rilevazione delle violazioni e conseguente applicazione delle norme sanzionatorie;
- controllo periodico dei valori di emissione e scarico.

#### **Articolo n. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001**

Impiego di cittadini di paesi terzi.

Permesso di soggiorno irregolare o scaduto; numero di lavoratori superiore a tre; impiego di minori in età non lavorativa.

Sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento.

D. Lgs. n. 286 del 25.07.1998 Testo Unico sull'Immigrazione.

#### **Aree aziendali interessate**

- stipulazione di contratti di lavoro subordinato;
- distacco di lavoratori;
- contratti di somministrazione di lavoro;
- contratti d'appalto;
- contratti d'opera;
- Center of Competence.

#### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione Risorse Umane;
- gestione acquisti;
- Gestione Servizio di prevenzione, protezione, ambiente e facilities (appalti e contratti d'opera);
- gestione legale.

#### **Sistemi di controllo**

- processo aziendale di assunzione del personale straniero con apposita lista di controllo;
- adeguato sistema di deleghe e procure in materia di assunzioni dei lavoratori;
- sistema di monitoraggio – scadenziario dei permessi di soggiorno relativamente alle scadenze ed ai rinnovi;
- processo aziendale per la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, d'opera e di appalto;
- adeguato sistema di deleghe e procure per la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, d'opera e d'appalto;
- verifica dei partner commerciali con l'utilizzo anche delle liste "antimafia" gestite dalle prefetture.

#### **Articolo 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001**

Reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – ex D. Lgs. n. 231/2001 – Rev. 13/2024

### **Aree aziendali interessate**

- ricerca e assunzione di personale;
- dirigenti;
- preposti;
- lavoratori.

### **Settori aziendali di responsabilità**

- gestione risorse umane.

### **Sistemi di controllo**

- previsioni del Codice di Comportamento – Codice Etico.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria hanno carattere generale e non assoluto ma non sono vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale e del Gruppo Schaeffler in Italia. Pertanto, è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

### **Articolo n. 25 quaterdecies del D. Lgs. n. 231/2001**

Frode in competizioni sportive.

Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa.

### **Aree aziendali interessate**

L'azienda per Statuto non si occupa di competizioni sportive né di esercizio di gioco e scommesse.

### **Settori aziendali di responsabilità**

L'azienda per Statuto non si occupa di competizioni sportive né di esercizio di gioco e scommesse.

### **Sistemi di controllo**

L'azienda per Statuto non si occupa di competizioni sportive né di esercizio di gioco e scommesse.

### **Articolo n. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/001**

Dichiarazioni fraudolente mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

Dichiarazioni fraudolente mediante altri artifici.

Emissioni di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

Occultamento o distruzione di documenti contabili.

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

### **Aree aziendali interessate**

- Ciclo attivo inerente alle fatture per vendita di prodotti e servizi. Ciclo passivo inerente alle fatture di acquisto;
- RegISTRAZIONI contabili di documenti attivi e passivi;
- Formulazione del Bilancio aziendale;
- Assoggettamento a tassazione e versamento dei relativi valori entro le scadenze stabilite;
- Conservazione inalterata degli originali della documentazione aziendale.

## Settori aziendali di responsabilità

- Contabilità e Finanza;
- Gestione Risorse Umane.

## Sistemi di controllo

- Utilizzo dei sistemi integrati di registrazione contabile;
- Divieto da parte dei soci di utilizzo di denaro contante anche per la piccola cassa;
- Verifica e certificazione del bilancio aziendale da parte di società di revisione contabile;
- Verifica da parte del Sindaco Unico;
- Previsioni nel Codice di Comportamento – Codice Etico;
- Previsioni nel Codice di Comportamento aziendale per i fornitori del Gruppo Schaeffler;
- Previsione nelle direttive interne e nelle istruzioni di lavoro specifiche dei settori aziendali di responsabilità.

## Articolo n. 25 sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/001

Reati relativi alla non osservanza delle disposizioni legislative in materia doganale (Decreto del Presidente della Repubblica n. 43 del 23.01.1973).

## Aree aziendali interessate

- Customer service
- Entrata e uscita merci
- Export Control
- Ciclo attivo inerente alle fatture per vendita di prodotti e servizi. Ciclo passivo inerente alle fatture di acquisto;
- Registrazioni contabili di documenti attivi e passivi;
- Formulazione del Bilancio aziendale;
- Conservazione inalterata degli originali della documentazione aziendale.

## Settori aziendali di responsabilità

- Contabilità e Finanza;
- Funzione Export Control aziendale

## Sistemi di controllo

- Utilizzo dei sistemi integrati di registrazione contabile;
- Verifica e certificazione del bilancio aziendale da parte di società di revisione contabile;
- Verifica da parte del Sindaco Unico;
- Previsioni nel Codice di Comportamento – Codice Etico;
- Previsioni nel Codice di Comportamento aziendale per i fornitori del Gruppo Schaeffler;
- Previsione nelle direttive interne e nelle istruzioni di lavoro specifiche dei settori aziendali di responsabilità.
- Disposizioni delle direttive in materia di export control

- Verifica della corretta gestione delle anagrafiche

Le Linee Guida elaborate da Confindustria hanno carattere generale e non assoluto ma non sono vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale e del Gruppo Schaeffler in Italia. Pertanto, è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

## **2.4 L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti**

La Schaeffler Italia S.r.l., consapevole dell'importanza di prevenire i reati previsti, ha adottato il presente Modello Organizzativo con il fine di renderlo un utile strumento di controllo interno per la prevenzione dei reati di cui sopra da parte dei propri Amministratori, Dipendenti e Rappresentanti.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di Comportamento aziendale "Code of Conduct" adottato dal Gruppo Schaeffler (Allegato A), pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. n. 231/01, e saranno attuate in linea con le previsioni del Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, effettivamente applicabile all'interno degli Stati membri dal 25 maggio 2018 e finalizzato a garantire lo svolgimento di lecite e corrette operazioni di trattamento di dati personali da parte delle organizzazioni in qualità di titolari e/o responsabili del trattamento.

La società Schaeffler Italia S.r.l. si allinea agli standard previsti dal presente Modello e dal Codice di Comportamento, e può individuare ulteriori specifiche misure legate alla peculiarità della propria realtà aziendale. Coerentemente con questa impostazione il presente Modello viene adottato da Schaeffler Italia S.r.l., la quale provvederà a modulare gli allegati secondo le sue specifiche esigenze.

La sua applicazione costante permetterà di eliminare, o quantomeno ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione dei reati previsti, permettendo inoltre di beneficiare di una causa "esimente", così come prevista dal Decreto nel rispetto delle prescrizioni del Regolamento Europeo 679/2016 sopra richiamato.

### **3. Struttura di Schaeffler Italia S.r.l.**

### 3.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Il Gruppo Schaeffler è orientato ad un'attenta gestione degli strumenti di governance e controllo a livello internazionale. (Omissis)

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili.

### 3.2 Sistema di attribuzioni di responsabilità, deleghe e procure (Omissis)

### 3.3 Il sistema di controllo di gestione dei flussi e processi finanziari

Affinché i flussi finanziari siano sempre gestiti in maniera corretta e le decisioni adottate rispondano a criteri di trasparenza e tracciabilità, vengono previsti opportuni controlli utili a prevenire tutti i reati considerati in premessa.

In questo campo riveste un interesse particolare l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti quali l'abbinamento di firme in relazione ai valori trattati (vedere direttiva firme del Gruppo Schaeffler) e la separazione dei compiti (esempio: decisione di acquisto e conduzione della trattativa).

Il sistema di controllo di gestione ha quindi il compito di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, anche tramite l'elaborazione di opportuni indicatori e l'istituzione di un sistema autorizzativo che prevede poteri firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, così da realizzare concretamente la predetta separazione dei compiti.

I flussi finanziari vengono verificati periodicamente e autorizzati in base alle linee guide del Gruppo Schaeffler dai preposti dei reparti centrali di Tesoreria, Bilancio e Controlling.

Il Gruppo Schaeffler ha implementato e mantiene aggiornato un complesso di procedure amministrative e contabili tali da garantire al sistema di controllo interno sul reporting finanziario un elevato standard di affidabilità. (Omissis)

### 3.4 L'organizzazione della sicurezza

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, possono essere commessi in tutti gli ambiti di attività della Schaeffler Italia S.r.l. e possono investire la totalità delle componenti aziendali.

Sotto questo profilo, quindi, l'analisi delle possibili modalità attuative di detti reati corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sanciti dal D. Lgs. n. 81/2001.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 30 dello stesso Decreto, Schaeffler Italia ha "adottato ed efficacemente attuato" un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Inoltre, al fine di diffondere maggiormente una cultura del lavoro improntata alla sicurezza, in conformità alle previsioni introdotte dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 30, comma 5, D. Lgs. n. 81/2008), il Sistema di Gestione della Sicurezza implementato in tutti i siti produttivi del Gruppo Schaeffler, e quindi anche in quello di Momo è stato certificato secondo la norma ISO 45001.

Tutte le predette attività e le modalità di registrazione vengono poi dettagliatamente descritte negli allegati protocolli.



Al fine di prevenire la commissione di questi reati, già da tempo è stata istituita una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti totalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della società.

Al vertice vi è il Datore di Lavoro, che ha il compito indelegabile di valutare tutti i rischi ed adottare i conseguenti documenti previsti, nonché di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Egli attribuisce al Delegato alla Sicurezza i poteri di organizzazione, gestione e controllo necessari per l'adozione e l'addestramento delle misure di sicurezza e dei mezzi di prevenzione più efficaci per la tutela di tutti i lavoratori, nonché delle misure di vigilanza e controllo in materia di igiene del lavoro.

A questo scopo, detto Delegato possiede autonomia decisionale e poteri di spesa idonei allo svolgimento di questo fondamentale compito, senza i quali la delega stessa sarebbe priva di efficacia.

Questo tipo di organizzazione ripartisce tra Datore di Lavoro, Delegato, Dirigenti e Preposti i diversi obblighi: ognuno, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, è tenuto all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Detta ripartizione dei compiti antinfortunistici parte dall'obbligo di predisporre, da parte del Delegato, mezzi e strutture, prosegue lungo la "linea aziendale" ponendo a carico del Dirigente l'onere di organizzare in modo adeguatamente sicuro le strutture e i mezzi messi a disposizione dal Delegato e giunge ai lavoratori attraverso le fondamentali figure dei Preposti ai quali la Legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza predisposte dalle competenti funzioni aziendali.

Infine, gli stessi lavoratori sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti.

A questa "struttura" si affiancano il Medico Competente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione, che coadiuvano il Datore di Lavoro, il Delegato, i Dirigenti ed i Preposti nell'elaborazione e nell'applicazione di una corretta ed efficace politica antinfortunistica.

### 3.5 L'organizzazione della tutela ambientale

Alla luce dell'introduzione dei reati ambientali nel corpo della 231, un'Organizzazione che abbia come riferimento uno schema di gestione ambientale secondo la ISO 14001 e/o EMAS risulta avvantaggiata in quanto tiene monitorati e controllati con continuità e sistematicità i propri aspetti ambientali significativi diminuendo la possibilità di incorrere in reati collegati.

L'estensione agli illeciti ambientali della responsabilità amministrativa degli Enti/Aziende prevista dal D. Lgs n. 231/01, introdotta dal D. Lgs. del 7 luglio 2011, ha un impatto rilevante sui modelli organizzativi 231 adottati dalle Imprese che svolgono un'attività che possa, anche indirettamente e a titolo colposo, provocare danni o un pregiudizio all'ambiente e alla salute. Ciò impone infatti all'Azienda un'attenta analisi dei rischi cui è esposta e l'identificazione di misure volte a prevenire l'accadimento di episodi che possono comportare una responsabilità amministrativa, con gravi impatti sul business e sulla reputazione aziendale.

In tal senso, la **Certificazione ISO 14001** e la **Registrazione EMAS** si rivelano efficaci strumenti attraverso i quali un'impresa dimostra di tenere sotto controllo le prestazioni ambientali delle proprie attività e si impegna in modo sistematico a migliorarle, nonché a sottoporsi alla valutazione di un soggetto certificatore esterno alla Organizzazione, che verifica periodicamente il rispetto da parte dell'impresa controllata delle norme ambientali.

Pur non avendo, il Legislatore, previsto criteri per l'implementazione dei modelli organizzativi esimenti, né definito i requisiti minimi di idoneità dei modelli organizzativi conformemente alla norma UNI EN ISO 14001 o al Regolamento EMAS (a differenza di quanto invece è stato previsto in materia di Sicurezza sul Lavoro con riferimento alle Linee guida UNI-INAIL SGSL e alla norma ISO 45001), è comunque evidente che l'adozione di un sistema aziendale di gestione ambientale assicura l'adempimento di tutti gli obblighi normativi e delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale, in quanto trattasi di requisito minimo di rispetto degli Standard di riferimento.

Tale rispetto legislativo implicito nella Certificazione ambientale, e necessariamente utile anche al fine di prevenire e tenere sotto controllo i principali rischi di reato ambientale, si esplica attraverso le attività di:

1. Analisi dei potenziali impatti ambientali, diretti e indiretti (ivi inclusi i rischi in condizioni anomale e di emergenza, della loro significatività e delle misure necessarie al loro contenimento).
2. Emanazione di procedure ed istruzioni di lavoro, o adeguamento ed adattamento di quelle esistenti, alle misure adottate all'esito delle predette analisi.
3. Informazione e formazione dei lavoratori.
4. Vigilanza circa il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro da parte dei lavoratori.
5. Analisi e valutazione della conformità normativa e periodico monitoraggio.
6. Riesame periodico delle analisi ambientali e della congruità delle procedure ed istruzioni di lavoro.

Altri elementi di "garanzia" presenti in un Sistema di Gestione Ambientale certificato in prospettiva 231 sono:

1. Formalizzazione dei ruoli e delle competenze, nonché delle relative responsabilità gestionali.
2. Estensione del "controllo operativo" alle persone che "operano per conto" dell'organizzazione.
3. Rendicontazione delle prestazioni in grado di far pervenire "*feedback*" alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza (OdV), quali ad es.: indicatori, NC, audit, etc.
4. Registrazioni di sistema, tese a garantire la tracciabilità e la "documentabilità" delle responsabilità e delle operazioni effettuate e delle azioni compiute.

Il sito di Momo è certificato secondo lo standard ISO 14001, è registrato EMAS e secondo la norma ISO 45001.

#### **4. Struttura del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001**

#### 4.1 Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte

All'interno di Schaeffler Italia vengono svolte diverse attività, alcune delle quali possono essere considerate a rischio per quanto riguarda la commissione dei reati elencati.

Al fine di individuare le attività maggiormente esposte a questi reati, oltre a quelli inerenti la sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'attenta analisi dei processi aziendali, l'individuazione e valutazione dei rischi che potrebbero avere effetti rilevanti per i reati previsti dal ex D. Lgs. n. 231/2011, sono stati valutati all'interno di un processo di risk assessment che ha coinvolto tutte le aree aziendali ed i relativi responsabili, permettendo quindi di effettuare una "mappatura" dei rischi di carattere strategico, operativo, finanziario e legale.

Si è stabilito un rischio lordo ed una probabilità di realizzazione dello stesso, le contromisure attuate a ridurre il rischio ed il conseguente rischio netto e di conseguenza si prevede l'elaborazione di procedure o azioni in grado di prevenire e contrastare questi stessi rischi residui.

Le attività nel cui ambito si può preliminarmente ritenere che possano essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto, nell'interesse o vantaggio di Schaeffler Italia, vengono definite *attività sensibili*.

Tali aree sono state ulteriormente valutate in base ai seguenti criteri di valutazione:

- Probabilità (Pr)
- Efficacia del controllo (E)
- Gravità dell'impatto (G)

La metodologia della valutazione si può ritrovare nell'allegato C.

#### 4.2 I risultati della mappatura

Sulla base di quanto emerso dalla mappatura precedentemente descritta, è possibile affermare che nella specifica realtà del Gruppo Schaeffler in Italia le attività sensibili sono:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- richieste di finanziamenti pubblici;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla Legge;
- rapporti con Ufficiali di Polizia Tributaria e Pubblica Sicurezza;
- assunzione di personale;
- accesso, permanenza e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di Dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti.

Considerate le aree di attività della Società Schaeffler Italia, si ritiene che il rischio di commettere i reati previsti dal Decreto, ma non contemplati nella mappatura dei rischi, abbia una remota probabilità di accadimento in relazione al Business di Schaeffler, ed in ogni caso, che l'efficace attuazione dei principi contenuti nel Codice di Comportamento – Codice Etico, costituisca adeguato strumento preventivo rispetto alla loro commissione.

#### 4.3 Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire i reati previsti, il comportamento di tutto il personale di Schaeffler Italia, dei consulenti, dei partner, dei fornitori e di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiranno con esso dovrà confrontarsi con quanto previsto dalle normative aziendali, dal presente Modello e dal Codice di Comportamento

L'organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali della chiarezza, separazione dei ruoli, responsabilità, rappresentanza e linee gerarchiche scritte.

Le procedure interne devono essere caratterizzate, per quanto possibile, come segue:

- separazione dei ruoli all'interno di un qualsiasi processo tra chi lo definisce, chi lo esegue e chi lo controlla;

- tracciabilità dei vari passaggi del processo;
- formalizzazione semplice ma efficace.

È fatto divieto, direttamente ai Dipendenti ed agli Organi Sociali di Schaeffler Italia S.r.l. e indirettamente alle Società eroganti servizi, ai Consulenti ed ai Partner, in forza di apposite clausole contrattuali, di:

- concretizzare o realizzare comportamenti, singoli o collettivi, che configurino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei reati presupposto oggetto dell'ex D. Lgs. 231/2001; violare i principi e le procedure aziendali previste in azienda ed in parte richiamate dal presente Modello.

In particolare:

**Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è fatto divieto di:**

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri, sia direttamente da parte di società italiane o da loro dipendenti, sia tramite persone che agiscono per conto di tali società sia in Italia che all'estero;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- influenzare nel corso di qualsiasi trattativa con la Pubblica Amministrazione le decisioni dei funzionari preposti della Pubblica Amministrazione;
- effettuare prestazioni o riconoscere compensi in favore di società di servizi, dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale instaurato con gli stessi;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici italiani o comunitari allo scopo di conseguire erogazioni o contributi pubblici.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato con nota scritta di qualunque criticità o conflitto d'interesse sorga nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

**Nella gestione informatica è fatto obbligo di:**

attenersi alle normative societarie e di Gruppo in relazione all'utilizzo dei sistemi, del trattamento delle informazioni, delle regole di utilizzo delle postazioni di lavoro, di internet e della gestione delle parole d'ordine.

**Nella gestione della sicurezza sul lavoro ed ambiente:**

La Società implementa, mantiene e rende efficace il sistema integrato di gestione della Sicurezza ed Ambiente finalizzato al raggiungimento di obiettivi fissati, secondo la norma ISO 45001., EMAS e ISO 14001, che assicuri e garantisca l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi ai due aspetti.

**Nei rapporti con le imprese appaltatrici:**

La Società adotta, e mantiene costantemente aggiornato, un registro, tenuto anche in forma elettronica, delle società appaltatrici che operano all'interno dei propri siti tramite contratto d'appalto. Tali contratti devono essere formalizzati in modo scritto e devono contenere, tra i vari punti, i riferimenti agli adempimenti di cui alla Procedura interna P IRM EHS 008.

**Nella gestione dell'attività finanziaria:**

La società introduce processi affinché gli Organi sociali, i Dipendenti, nonché consulenti e partner, nello svolgimento delle attività non incorrano nella commissione dei reati presupposto previsti dall'ex D. Lgs. 231/2001. (Omissis)

**4.4 Modalità di modifica e integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV)**

In seguito all'emanazione di nuove normative (a modifica e/o integrazione del Decreto), o per cambiamenti organizzativi all'interno di Schaeffler Italia, può risultare necessario aggiornare il presente documento. L'OdV,

seguendo le modalità più avanti descritte, ha il compito di organizzare tutte le informazioni ricevute in maniera tale da suggerire le modifiche e gli aggiornamenti più opportuni.

## **5. L'Organismo di Vigilanza**

## 5.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, è necessario individuare un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso.

Schaeffler Italia S.r.l., consapevole della propria attività aziendale e in conformità con quanto previsto dallo Statuto (allegato E), ha nominato l'Organismo di Vigilanza, che dura in carica tre anni o fino a sua revoca da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

La normativa non fornisce particolari indicazioni circa la composizione e la natura di questo Organismo, che tuttavia si possono ritrovare all'interno delle Linee guida emanate da Confindustria.

## 5.2 Requisiti, poteri e compiti dell'OdV

I componenti dell'OdV, ovvero l'organo monocratico, dovranno avere caratteristiche tali per cui l'Organismo stesso sia idoneo a svolgere con professionalità, competenza e continuità d'azione le attività di vigilanza e aggiornamento del Modello, nel rispetto dei requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dalla normativa.

Ove l'Organismo di Vigilanza sia nominato in composizione monocratica, il rappresentante unico dovrà essere scelto tra persone dotate di specifiche e comprovate professionalità, competenze ed esperienze in materia aziendale e attività ispettive e non potrà essere legato alla Società da rapporti di lavoro subordinato o da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni sociali).

Il rappresentante unico dell'Organismo di Vigilanza non può anche far parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Oltre alle specifiche competenze professionali, il rappresentante unico e i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di:

- Autonomia;
- Indipendenza;
- Onorabilità;
- Professionalità;
- Esperienza nelle indagini ispettive e societarie.

Il rappresentante unico, al fine di soddisfare i richiesti criteri di onorabilità ed indipendenza, dovrà essere esente da situazioni in conflitto di interesse e/o legami nei confronti del personale della Società e/o nei confronti di parti alla stessa correlate (ivi comprese, società appartenenti al medesimo Gruppo), che possano anche ipoteticamente precluderne o limitarne l'obiettività di valutazione, l'indipendenza e l'autonomia di giudizio e azione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza.

È causa di decadenza e/o ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza la presenza:

- a) di una delle circostanze descritte nell'articolo 2382 del Codice Civile;
- b) di situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza;
- c) dell'avvio di indagini nei confronti di un membro dell'Organismo di Vigilanza per reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- d) della sentenza di condanna (o patteggiamento), anche non definitiva, per aver compiuto, anche in concorso con terzi, uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, anche temporanea, dalla titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persone giuridiche.

Oltre che nelle ipotesi suddette, il mandato conferito al rappresentante unico o ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza potrà essere revocato nei seguenti casi:

- › qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza venga meno ai requisiti di onorabilità;



- › qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza del rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza;
- › qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza venga colpito da interdizione o inabilitazione, ovvero da infermità tale da renderlo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a due mesi;
- › qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza sia incorso in un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello.

All'OdV sono assegnati poteri di natura ispettiva e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso.

Pertanto, l'OdV può procedere in qualsiasi momento ad atti di ispezione e controllo.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV, in particolare, può:

- avere libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni presso tutte le funzioni delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti;
- avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le Risorse Umane delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia, ovvero di consulenti esterni.

Sul piano operativo l'OdV, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree sensibili, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, documentando detta attività;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto, curandone l'aggiornamento.

In particolare, inoltre, in fatto di salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si rapporta continuamente con il RSPP, che avrà nei suoi confronti la stessa "funzione consulenziale" prevista verso il Datore di Lavoro. Il RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza e efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto, o di secondo grado.

### 5.3 Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione della Società Schaeffler Italia e sul presente Modello, o comunque attinenti alle attività svolte.

L'OdV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Schaeffler Italia S.r.l., ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Ciascun Manager o Dipendente devono segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello Organizzativo, contattando l'OdV.

Chiunque venga a conoscenza di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Documento, o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, deve:

- rivolgersi al proprio responsabile, il quale riferirà direttamente all'OdV;
- rivolgersi direttamente all'OdV qualora, per motivi di opportunità, non fosse possibile rivolgersi al proprio Responsabile.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

Quanto sopra già predisposto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Schaeffler Italia S.r.l., sin dalla sua prima approvazione del 26.10.2012, viene ora sancito dalla seguente disposizione legislativa.

Legge n. 179 del 30.11.2017, entrata in vigore il 29.12.2017 che all'articolo 2) intitolato "Tutela del Dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" dispone quanto segue:

All'articolo 6) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2) sono inseriti i seguenti:

- **2-bis.** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1) prevedono:
  - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5), comma 1), lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2), lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- **2-ter.** L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis) può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- **2-quater.** Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizioni del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La medesima Legge n. 179 del 30.11.2017, all'articolo 3) intitolato "Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale", ha stabilito:

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e all'articolo n. 6) del decreto legislativo 08.06.2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazioni di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli n. 326, n. 622 e n. 623 del Codice Penale e dell'articolo n. 2105 del Codice Civile.
2. La disposizione di cui al comma 1) non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificatamente predisposto a tal fine.

Sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni (Allegato E). In particolare, ogni flusso informativo è indirizzato a

**Organismo di Vigilanza Schaeffler Italia S.r.l.**  
**Via Dr. Georg Schaeffler, 7**  
**28015 Momo (Novara)**

oppure

[odv@schaeffler.com](mailto:odv@schaeffler.com)

e/o attraverso il sistema BKMS utilizzato dal Gruppo Schaeffler al seguente link in versione italiana:

<https://www.bkms-system.net/schaeffler>

#### **5.4 Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

(I) continuativa nei confronti del Consigliere Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;

(II) trimestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico; a tale proposito è predisposto rapporto trimestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico.

(III) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Sindaco Unico previa informativa al Presidente ed al Consigliere Delegato.

All'interno della relazione verranno inoltre evidenziate le eventuali carenze riscontrate nel Modello e quindi verranno indicati i correttivi da adottare, con anche l'indicazione delle necessità e delle modalità di aggiornamento.

#### **5.5 Sistema di controllo e verifiche periodiche**

L'OdV predispone, con cadenza annuale, un programma della propria attività all'interno del quale definisce la frequenza delle verifiche da attuarsi ai sensi del Decreto, in coerenza con i principi contenuti nel Modello. I settori di attività da esaminare vengono scelti in funzione delle attività sensibili, così come sono state individuate nella relativa valutazione dei rischi.

Le verifiche sul Modello vengono effettuate dall'OdV, che a tale scopo si può servire del personale della Schaeffler Italia, competente nelle diverse aree.

Tali verifiche potranno inoltre essere condotte anche da personale terzo, esterno alle Società, al fine di assicurare una maggiore imparzialità qualora le circostanze lo richiedano.

L'OdV svolge dette verifiche sia periodicamente, secondo un calendario definito di anno in anno in sede di programmazione della propria attività, sia occasionalmente a propria discrezione, al fine di assicurare una maggiore attenzione al rispetto delle previsioni del Modello.

I risultati di questo controllo costituiscono parte della relazione trimestrale che l'OdV ha l'obbligo di redigere, e saranno la base di partenza nella definizione della necessità di aggiornamento e di modifica del Modello.

Qualora l'OdV, a seguito di una istruttoria, rilevi la violazione del Modello o, peggio, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, deferisce l'autore alla Divisione Risorse Umane, la quale deciderà in merito ad eventuali provvedimenti disciplinari.

5.6 Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (Omissis)

5.7 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Omissis)

5.8 Recesso del/dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (Omissis)

## **6. Sistema premiante e apparato sanzionatorio**

## 6.1 Premi ed incentivi

La Schaeffler Italia S.r.l., sulla base della normativa legale e contrattuale applicabile, degli accordi e dei contratti collettivi ed individuali stipulati ed in accordo con le direttive del Gruppo Schaeffler centrale, può decidere di erogare premi ai propri Dipendenti ed ai propri Dirigenti.

Pertanto, nelle procedure di definizione degli stessi, viene evidenziato che il loro conseguimento è legato, oltre che al raggiungimento dell'obiettivo previsto, anche al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento.

Analogamente ai premi, anche gli eventuali incentivi verranno erogati seguendo gli stessi criteri.

## 6.2 Il quadro sanzionatorio

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001 ha lo scopo di contribuire:

1. all'efficacia del Modello stesso;
2. all'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV.

Costituisce violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice di Comportamento – Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo e/o dal Codice di Comportamento – Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice di Comportamento – Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo e/o Codice di Comportamento – Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili e/o nei processi di gestione, ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello Organizzativo, che:
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e/o
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 la mancata osservanza, nell'espletamento delle Attività Sensibili, delle procedure aziendali di riferimento.

La violazione del Modello da parte di un Dipendente, di un Dirigente o di un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato alla Schaeffler in Italia, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV.

Qualora il risultato di questa istruttoria dovesse confermare l'avvenuta violazione del Modello, l'OdV, quale soggetto legittimato all'accertamento delle violazioni, deferisce il responsabile di questa violazione alla Direzione Risorse Umane, che deciderà in merito all'eventuale applicazione di una sanzione disciplinare.

Tale sanzione prescinde comunque dall'apertura di un eventuale procedimento penale ovvero di un contenzioso in sede civile in relazione ai medesimi fatti oggetto di contestazione in sede disciplinare, in quanto il presente Modello è stato adottato da Schaeffler Italia ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, indipendentemente dall'eventuale qualificazione come illecito civilmente e/o penalmente rilevante delle condotte poste in essere dai soggetti tenuti all'osservanza dello stesso.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va comunque precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio verrà eventualmente disposto in coerenza con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e anche dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro eventualmente applicabili.

Qualora dalla violazione del Modello dovesse derivare la responsabilità in sede civile e/o penale di una società del Gruppo Schaeffler, possono peraltro sussistere i presupposti per l'irrogazione, nei confronti dell'autore della

condotta civilmente e/o penalmente rilevante, del licenziamento per giusta causa, in conformità con le disposizioni di legge e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro eventualmente applicabili.

### **6.3 Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci**

L'OdV segnalerà al Sindaco Unico eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello, o di un comportamento non conforme alle stesse, da parte di Amministratori e Dirigenti, e informerà l'Organo Amministrativo nel caso detto comportamento venga adottato del Sindaco Unico, affinché vengano prese le opportune iniziative.

### **6.4 Misure nei confronti di Dirigenti, Impiegati ed Operai**

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole e delle procedure contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Pertanto, i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati da parte della Divisione Risorse Umane sono quelli previsti dai CCNL vigenti ed applicati.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione ed all'eventuale reiterazione della stessa, facendo riferimento al principio di proporzionalità, ovvero:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (tre) giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Il Direttore delle Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'OdV. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

### **6.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner**

Ogni violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole di cui al presente Modello, o commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, comporterà le conseguenze previste nelle specifiche clausole dei relativi contratti.

## **7. Selezione del personale e diffusione del Modello**



### 7.1 Selezione del personale (Omissis)

### 7.2 Formazione del personale (Omissis)

### 7.3 Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner (Omissis)

### 7.4 Informazione dei Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Viene data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Schaeffler Italia S.r.l., dei principi e contenuti del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV di Schaeffler Italia S.r.l. tiene sotto controllo le iniziative per la comunicazione e la formazione inerenti al Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001.

Il Codice di comportamento aziendale, nonché estratto del Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001, è reso disponibile a tutti gli utenti esterni, sul sito internet di Schaeffler Italia S.r.l.

Inoltre, il Collaboratore esterno, il Fornitore o il Partner riceve informativa del presente Modello quale parte integrante del rapporto regolato con la società, impegnandosi al rispetto dei principi di organizzazione e gestione inclusi nel Codice di comportamento.

### 7.5 Diffusione del Modello

I principi e i contenuti del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al Management e ai Dipendenti di Schaeffler Italia S.r.l., nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Schaeffler Italia S.r.l.

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello Organizzativo. Schaeffler Italia S.r.l. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 da parte del Management e dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

Il Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali. Il modello Organizzativo è comunicato formalmente dalla direzione a tutti i dirigenti e ai capi ufficio.

I principi e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'OdV su proposta delle funzioni aziendali competenti.

Il Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001 è affisso in prossimità degli Info-Point aziendali. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirate per dirigenti, impiegati e operai.

Il Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001 è reso disponibile a tutti i Dipendenti sul sito intranet aziendale.

Affinché il presente Modello sia effettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, è necessario che tutto il personale ne sia portato a conoscenza.

L'OdV cura che per il personale direttivo di Schaeffler Italia vengano effettuati:

- un corso di formazione iniziale, realizzato eventualmente anche attraverso supporti informatici;
- mail di aggiornamento;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.

Verifica inoltre che per tutto il personale le cui mansioni rientrano nelle attività sensibili vengano effettuati:

- corso di formazione iniziale, mirato soprattutto alla conoscenza e all'applicazione delle procedure previste dal Modello;

- aggiornamento costante sull'evoluzione della normativa e delle procedure attraverso informative interne;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.

## 8. Trattamento dei dati

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello Organizzativo è conservato dall'OdV in un apposito archivio cartaceo e/o informatico dotato di adeguate protezioni.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservati nell'archivio hanno carattere aziendale e quindi sottoposti, qualora ne ricorrano i presupposti, alle tutele stabilite dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati.

## 9. Riferimenti

**Documenti guida, politiche e direttive del Gruppo Schaeffler – estratto dal Management Handbook: (Omissis)**

**Metodi di controllo – selezione di Procedure del Gruppo Schaeffler Riferimenti direttive Gruppo Schaeffler (Management Handbook): (Omissis)**

**Riferimenti procedure interne - Protocolli: (Omissis)**

### Riferimenti normativi e legislativi

- D. Lgs. n. 231/2001.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modifiche ed integrazioni.
- Ex Decreto Ministeriale 10 marzo 1998 – “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro”.
- Decreto Ministeriale 1° settembre 2021 Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- Decreto Ministeriale 2 settembre 2021 Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- D.M. 3 settembre 2021 “Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”
- Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388 “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni”.
- D. Lgs. 26/03/2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

- D. Lgs. 03/04/2006 n° 152 “Norme in materia ambientale” e successive modifiche ed integrazioni.
- Legge n° 447 del 26/10/1995 “Legge quadro sull'inquinamento acustico”.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 01/03/1991 “Limiti massimi di esposizione al rumore negli ambienti abitativi e nell'ambiente esterno”.
- Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti 3 gennaio 2011. Recepimento della direttiva 2010/61/UE della Commissione del 2 settembre 2010 che adegua per la prima volta al progresso scientifico e tecnologico gli allegati della direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose e successive modifiche ed integrazioni.
- D. Lgs. n. 109 del 26.07.2012
- Legge n. 190 del 06.11.2012
- Legge 22 maggio 2015 n.68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente” (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015)
- Legge n. 69 del 27.05.2015
- Legge n. 199 del 29.10.2016
- D. Lgs. n. 38 del 15.03.2017
- Legge n. 161 del 17.10.2017
- Legge n. 179 del 30.11.2017
- Regolamento CEE 1221/09 (EMAS III)
- UNI EN ISO 14001: 2015
- UNI ISO 45001:2018 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- Codice civile
- Codice penale
- CCNL applicabili
- Legge n. 300 del 20.05.1970
- D. Lgs. n. 21 del 01.03.2018
- Regolamento 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
- Legge n. 3 del 09.01.2019
- Legge n. 39 del 03.05.2019
- Legge n. 117 del 04.10.2019
- Legge n. 133 del 18.11.2019 di conversione del D.L. n. 105 del 21.09.2019
- Legge n. 157 del 19.12.2019 di conversione del D.L. n. 124 del 26.10.2019
- D.L. n. 74 del 10.03.2000
- D.L. n. 75 del 14.07.2020
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4 Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019
- D. Lgs. n. 184 del 08.11.2021
- D. Lgs. n. 195 del 08.11.2021
- Legge n. 22 del 09.03.2022

- Legge 4 agosto 2022, n.122 (semplificazione comunicazione lavoratori che aderiscono al lavoro agile) - Misure per l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (lavoro agile) – Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali
- Decreto Ministeriale 14.10.2022 - Classi di reazione al fuoco per i prodotti da costruzione da impiegarsi nelle opere per le quali è prescritto il requisito della sicurezza in caso d'incendio
- Decreto Ministeriale 14.10.2022 - Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 (Nuovo Codice Prevenzione Incendi)
- D. Lgs. n. 24 del 10.03.2023
- D. Lgs. n. 105 del 10.08.2023
- Legge n. 137 del 09.10.2023 di conversione del D. Lgs. n. 105 del 10.08.2023
- Decreto Ministeriale 16 marzo 2023, “Definizione dei criteri e delle modalità per l'installazione dei defibrillatori semiautomatici e automatici esterni, ai sensi della legge 4 agosto 2021, n. 116”
- Decreto Ministeriale 18 maggio 2023, “Adozione del protocollo recante «Istruzioni da seguire, in attesa dell'arrivo dei mezzi di soccorso, per le manovre di rianimazione cardiopolmonare di base e per l'uso del defibrillatore semiautomatico e automatico esterno (DAE) nonché', ove possibile, le indicazioni utili a localizzare il DAE più vicino al luogo ove si sia verificata l'emergenza»
- Regolamento (UE) n. 2020/1230, “Nuovo regolamento relativo alle macchine in vigore dal 19/07/2023 e applicabile integralmente a partire dal 20/01/2027 (42 mesi dopo l’entrata in vigore)” [sostituirà la direttiva macchine]
- Regolamento (UE) n. 2020/1149, “Restrizioni relative all’utilizzo di sostanze chimiche per quanto riguarda i diisocianati in quanto tali o miscele che li contengono”
- D. Lgs. Governo 23 febbraio 2023, n. 18, “Attuazione della direttiva (UE) 2020/2184 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2020, concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano”
- Legge n. 84 del 8 giugno 2023, “Ratifica ed esecuzione della Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavori (Ginevra, 22 giugno 1981) e della Convenzione sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro (Ginevra, 15 giugno 2006)”
- Direttiva CEE/CEEA/CE 14 dicembre 2022, n. 2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive), “Rendicontazione societaria di sostenibilità tramite divulgazione dei dati sull'impatto delle proprie attività sulle persone e sul pianeta e gli eventuali rischi di sostenibilità a cui si è esposti”.



Schaeffler Italia S.r.l.

Via Dr. Georg Schaeffler n. 7

28015 Momo (Novara)

Tel.: 0321929211

Capitale sociale 181.000,00 €uro i.v.

Registro Imprese Novara – C.F. e P. IVA 00115190035

R.E.A. Novara n. 91571

Società soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento da parte della Schaeffler Technologies AG & Co. KG