



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Culti Milano S.p.A.

*Ai sensi dell'art. 6, comma 3° del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle
associazioni anche prive di personalità giuridica»*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19/06/2019

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE.....	7
1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	7
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	8
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	8
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	11
1.4 Indicazione del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	14
1.5 I reati commessi all'estero.....	15
1.6 Le Sanzioni	15
1.7 Le vicende modificative dell'ente	18
2. Culti Milano S.p.A.: la Società	19
3. Adozione del Modello Culti Milano S.p.A.	21
4. Finalità del Modello di Culti Milano S.p.A.	22
5. Modello e Codice Etico	22
6. Modifiche e aggiornamento del Modello di Culti Milano S.p.A.	23
7. Ruolo di indirizzo della capogruppo Intek	23
8. Reati rilevanti per Culti Milano S.p.A.....	24
9. Destinatari del Modello	36
10. Organismo di Vigilanza	36

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Definizioni

- **AIM Italia:** AIM Italia - Mercato Alternativo del Capitale, sistema multilaterale di negoziazione regolamentato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
- **Attività Sensibile:** attività della Società, identificate a seguito delle attività di *risk assessment*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati previsti nel Decreto;
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008);
- **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Destinatari del Modello (o semplicemente "Destinatari"):** i soggetti individuati al paragrafo 9 del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;
- **Gruppo Intek:** l'insieme delle società controllate da Intek Group S.p.A. , ivi inclusa Culti Milano S.p.A., in base alla definizione di controllo di cui all'art. 93 TUF, e quindi:
 - a) le società soggette al controllo di Intek Group S.p.A., ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, numeri 1 e 2, secondo comma del codice civile;
 - b) le imprese, italiane o estere, su cui Intek Group S.p.A. abbia il diritto, in virtù di un contratto o di una clausola statutaria, di esercitare un'influenza dominante, quando la legge applicabile consenta tali contratti o clausole;
 - c) le imprese, italiane o estere, su cui Intek Group S.p.A., in qualità di socio, in base ad accordi con altri soci, dispone da solo di voti sufficienti a esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria.

Ai fini del Modello, in linea con quanto previsto da CONSOB, non si intendono appartenenti al Gruppo Intek le società sulle quali Intek Group S.p.A. eserciti un controllo congiunto con altri soggetti, ossia le società nelle quali le decisioni dell'assemblea ordinaria e dei consigli di amministrazione siano irrealizzabili senza il

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

concorso attivo di altri soci diversi ed ulteriori da Intek Group S.p.A.;

- **Intek:** Intek Group S.p.A.;
- **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **Nominated Advisor (NOMAD):** *l'advisor* che si occupa di supportare una società nel processo di quotazione all'AIM Italia e che fornisce consulenza specializzata anche successivamente alla quotazione al fine di assicurare il rispetto delle regole derivanti dall'ammissione a tale mercato e agli obblighi di trasparenza informativa nei confronti degli investitori;
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e descritto al paragrafo 10 del presente Modello;
- **Reati:** i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e art. 10 della L. 146/2006, come meglio elencati nel paragrafo 1.2;
- **Società:** Culti Milano S.p.A.;
- **Soggetti Apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché persone che esercitano le stesse anche di fatto;
- **TUF:** Testo Unico Finanza D. Lgs. n°58/1998;
- **TUS:** Testo Unico Sicurezza; D. Lgs. n°81/2008.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “**Modello**”) dà attuazione all’art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001 ed è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale disciplina la funzione, l’ambito di operatività, i soggetti Destinatari del Modello, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale contiene i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati indicati dal Decreto che possono essere commessi nell’ambito dello svolgimento delle Attività Sensibili della Società.

Oltre a quanto espressamente previsto dal presente Modello, ne costituiscono parte integrante tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che danno attuazione al presente documento.

Al fine di permettere ai Destinatari del presente Modello di comprenderne i contenuti e le finalità, è opportuno illustrare sinteticamente la disciplina prevista dal Decreto.

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Legislatore con il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa da reato degli enti, in recepimento della normativa comunitaria sulla lotta contro la corruzione. L’introduzione di tale responsabilità nel nostro ordinamento costituisce una novità di particolare rilievo poiché fino al 2001 gli enti collettivi potevano unicamente essere chiamati a corrispondere solidalmente le multe, le ammende e le sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L’area di applicazione del presente Decreto risulta piuttosto vasta e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica: le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi dalla presente disciplina: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti che non hanno sede in Italia. A tal proposito, tuttavia, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (Ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, Ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, Ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del Giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha indicato nel Decreto una serie di reati c.d. “presupposto” che possono essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da una persona fisica.

Ai fini dell’individuazione di questo tipo di responsabilità è necessario che sussista un particolare legame tra la persona fisica, autrice del reato, e l’ente tale per cui si possa desumere che quest’ultimo abbia agito. Occorre inoltre che l’autore del reato abbia agito nell’interesse o al fine di far conseguire un vantaggio all’ente stesso.

Riscontrando la sussistenza di tale duplice legame (autore del reato-ente e reato-interesse dell’ente) si sceglie un particolare sistema punitivo per l’ente che prescindendo da quello comunque applicabile alla persona fisica, autrice del reato.

La responsabilità dell’ente sorge pertanto se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell’ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l’ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l’ente nella commissione del reato.

Questa forma di responsabilità ha natura mista in quanto coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. In particolare, sulla base di quanto previsto dal Decreto, l’ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa in esito ad un processo penale in cui l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e l’Autorità Competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa prevista a carico dell’ente è autonoma e non si sostituisce pertanto a quella dell’esponente della Società autore dell’illecito penale e sussiste anche nei casi in cui non sia stato identificato il soggetto che ha commesso l’illecito penale e in cui il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. Pertanto la responsabilità dell’ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità amministrativa dell’ente sorge esclusivamente per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, c.d. reati presupposto. Non può quindi essere riconosciuta una responsabilità in capo all’ente per qualsiasi reato commesso nell’ambito delle attività, da questo svolte, bensì esclusivamente per un numero chiuso di reati selezionati dal Legislatore ed espressamente indicati dal Decreto.

Le categorie di reati previste dal Decreto sono molto varie, alcune sono tipiche ed esclusive dell’attività d’impresa, altre attengono quelle delle organizzazioni criminali.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il catalogo dei reati previsti dal Decreto è stato notevolmente ampliato rispetto all'enumerazione originaria. Sono infatti intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-*bis* "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-*ter* "Reati Societari" (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3); Legge 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-*quater* "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-*quater*.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-*quinquies* "Delitti contro la personalità individuale"; Legge 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-*sexies* "Abusi di mercato"; Legge 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-*septies* "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute", in seguito modificato in "Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal Decreto Legislativo. 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-*octies* "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" in seguito ampliato e rubricato «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-*bis* "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-*ter* "Delitti di criminalità organizzata"; Legge 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-*bis*.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-*novies* "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-*novies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria", in seguito rinumerato in art. 25-*decies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria" dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121; Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, già citato, che ha inoltre introdotto l'art. 25-*undecies* "Reati ambientali", in seguito modificato dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68; Decreto Legislativo 9 agosto 2012 che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"; Legge 6 novembre 2012 n. 190 che ha introdotto all'art 25 il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" ; Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha modificato l'art. 25-*ter* "Reati societari"; Legge 29 ottobre 2016, n. 199 che ha modificato l'art. 25-*quinquies* "Delitti contro la personalità individuale", introducendovi il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; Legge 17 ottobre 2017, n. 161 che ha introdotto all'art. 25-*duodecies* i reati in materia di immigrazione clandestina; Legge 20 novembre 2017, n. 167 che ha introdotto l'art. 25-*terdecies* "Razzismo e

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

xenofobia”; Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che ha introdotto, all’art. 25, il reato di traffico di influenze illecite.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frodi sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 25-*quaterdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L’elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere **ulteriormente ampliato in futuro**.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, anche in esito alle attività di analisi condotte in via preliminare alla redazione del presente Modello (*"Self Risk Assessment"*) **non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società**, bensì soltanto quelli indicati nel successivo paragrafo 8.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Ai fini del riconoscimento di una responsabilità amministrativa in capo all'ente occorre che si verifichino determinate condizioni, c.d. criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il **primo criterio oggettivo** richiede che il reato sia commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un **rapporto qualificato**. La responsabilità amministrativa in capo all'ente è configurabile nella misura in cui l'autore del reato appartenga a una delle seguenti categorie:

- soggetti in «posizione apicale», che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio: il legale rappresentante, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, dunque, di soggetti che hanno un potere autonomo di prendere delle decisioni in nome e per conto della Società. Appartengono, inoltre, a tale categoria i soggetti delegati dagli amministratori alla gestione e alla direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- soggetti «subordinati», persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Si tratta pertanto di **lavoratori dipendenti**, ma anche di soggetti che, pur non appartenendo al personale della società, **svolgono mansioni sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali**. Ai fini dell'appartenenza a tale categoria occorre dunque considerare l'attività in concreto svolta dal soggetto e non l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato. In questo modo il legislatore ha impedito che gli enti potessero evitare il riconoscimento di una eventuale responsabilità delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni vi sono, ad esempio, i collaboratori, i promotori e i consulenti, i quali, su mandato della società compiono attività nel suo interesse. E' opportuno inoltre menzionare ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il **secondo criterio oggettivo** richiede che il reato sia commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente, deve pertanto riguardare l'attività svolta dalla Società e occorre che quest'ultima abbia tratto un beneficio, anche potenziale dal reato. Ai fini del riconoscimento della

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

responsabilità in capo all'ente è pertanto sufficiente che sussista almeno una delle due condizioni alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito. (Si veda l'ordinanza del Tribunale di Milano del 20 dicembre 2004 in virtù della quale è sufficiente che la condotta criminosa sia finalizzata al perseguimento di una data utilità, prescindendo da una effettiva realizzazione della stessa).
- il “**vantaggio**” sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente viene riconosciuta non solo nei casi in cui questo trae dalla commissione del reato vantaggi immediati di natura patrimoniale ma è sufficiente che il comportamento illecito trovi ragione nella realizzazione di un interesse per la Società. Possono essere considerati ad esempio vantaggi che coinvolgono gli interessi della Società senza apportarle un immediato beneficio economico: il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova.

Non viene riconosciuta una responsabilità in capo all'ente nel caso in cui:

- il reato sia stato commesso indipendentemente e anche contro l'interesse della società;
- il reato sia stato realizzato nell'interesse esclusivo dell'autore del reato;
- il reato sia stato realizzato nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente stabiliscono le condizioni in base alle quali un reato può essere riconosciuto in capo ad un ente. In particolare una fattispecie di reato **non può essere attribuita all'ente** se quest'ultimo – **prima della commissione del reato** – ha adottato ed efficacemente attuato un «**modello di organizzazione e di gestione**» (il Modello), **idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato**.

Si può pertanto osservare che si ha il riconoscimento di una responsabilità amministrativa in capo all'ente solo in caso di mancata adozione ovvero mancato adeguamento a **standard doverosi** attinenti all'**organizzazione** e allo svolgimento della propria **attività** (situazioni che potrebbero realizzarsi in presenza di una politica di impresa errata o di deficit strutturali dell'organizzazione aziendale).

L'ente, per evitare l'imputazione del reato sotto il profilo soggettivo, deve opportunamente dimostrare di aver compiuto tutto quanto in proprio potere (presidi organizzativi, di gestione e di controllo) per impedire la commissione di reati nell'esercizio dell'attività di impresa previsti dal Decreto. Per tale ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 10);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esclusione di una responsabilità in capo all'ente dipende pertanto dall'adozione ed attuazione di un efficace Modello di prevenzione dei reati e dalla Istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto, la giurisprudenza e le *"best practice"* assegnano all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento dei modelli;
- monitoraggio in merito ad eventuali aggiornamenti del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello esclude la punibilità dell'ente sia nel caso in cui il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia nel caso in cui sia commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia il meccanismo previsto dal Decreto per il riconoscimento della colpevolezza dell'ente è più rigoroso **se il reato è commesso da un soggetto apicale**. In quest'ultima ipotesi l'ente deve inoltre dimostrare che il soggetto apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto introduce dunque una presunzione relativa di responsabilità dell'ente: oltre alle tre condizioni sopra indicate l'ente deve anche dimostrare l'esistenza di una sorta di frode interna al Modello perpetrata da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di **reati commessi da soggetti in posizione subordinata**, l'ente può essere chiamato a rispondere invece **solo** qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa di organizzazione**: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e l'attuazione del Modello pur non essendo un adempimento obbligatorio ai sensi della legge, costituisce l'unico strumento idoneo a provare la non colpevolezza dell'ente e che permette di evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto. È dunque un interesse della Società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1.4 Indicazione del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non fornisce indicazioni circa le caratteristiche e la struttura che il Modello deve avere per costituire un valido presidio nei confronti dei reati presupposto, ma detta alcuni principi di ordine generale. In particolare il Modello permette di usufruire della causa di non punibilità solo se:

- **efficace**, ossia vale a dire solo se **ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi**;
- se effettivamente **attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente, il Modello deve prevedere:

- i. uno o più canali che consentano ai soggetti cd. apicali nonché a coloro occupano posizioni non apicali, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di 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;
- ii. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- iii. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- iv. 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, nel sistema disciplinare predetto.

Il Decreto stabilisce inoltre che l'ente sottoponga il Modello ad una verifica periodica e ad un aggiornamento, sia nel caso in cui si rilevino significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora si realizzino mutamenti nell'organizzazione, nell'attività della Società o nella disciplina di riferimento, in particolar modo in seguito all'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto.

Il Modello risulta pertanto un complesso di principi, strumenti e condotte che sovrintendono l'organizzazione e la gestione dell'impresa e i relativi strumenti di controllo. L'insieme di regole e condotte, ivi previste sono finalizzate a garantire che l'attività, svolta dalla Società, rispetti la legge e il Codice Etico e che situazioni rischiose o favorevoli alla commissione di un reato presupposto siano di facile individuazione. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve predisporre gli strumenti tali da facilitarne l'eliminazione attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può incorrere in responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quindi essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti dell'ente;
- la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

1.6 Le Sanzioni

Il D. Lgs. 231/2001 prevede per l'ente riconosciuto responsabile quattro tipologie di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1) la sanzione pecuniaria

Nel caso in cui un ente venga riconosciuto come responsabile, il Giudice applica sempre una sanzione di tipo pecuniario che viene calcolata attraverso un sistema basato su «quote». L'ammontare della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Inoltre nella determinazione del *quantum*, della sanzione il Giudice deve tenere in debita considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della Società.

2) le sanzioni interdittive

Si tratta di sanzioni che possono essere applicate, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo se espressamente previste per il reato per cui l'ente subisce condanna ed esclusivamente nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia in base al reato e alla qualifica del soggetto responsabile della commissione, come di seguito indicato:

- non inferiore a 4 e non superiore a 7 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. apicale (secondo l'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- non inferiore a 2 e non superiore a 4 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto c.d. sottoposto (secondo l'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto);

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- da 3 mesi a 2 anni:
- per un delitto di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- per gli altri reati (diversi dall'art 25, commi 2 e 3) per i quali sono espressamente previste le sanzioni interdittive.

In determinati casi, eccezionalmente, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

Le sanzioni interdittive, su richiesta del Pubblico Ministero, possono essere applicate in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi di colpevolezza in capo all'ente e vi siano elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Si tratta dell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore a essi equivalente. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno definito il prezzo del reato come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto con l'ente¹.

4) pubblicazione della sentenza di condanna

Si tratta della pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero su uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune in cui l'ente ha la sede principale.

Nonostante siano applicate da un Giudice penale, le sanzioni hanno natura amministrativa e possono rivelarsi particolarmente severe, limitando fortemente l'attività della Società.

Il termine di prescrizione delle sanzioni amministrative è di cinque anni, dalla data di consumazione del reato, salvo casi di interruzione della prescrizione.

¹ Cass. Penale, S.U., 27 marzo 2008, n° 26654

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

In caso di riconoscimento di una responsabilità in capo all'ente, si ha un'iscrizione nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente (archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto).

E', tuttavia, opportuno precisare che il Decreto esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo. Di conseguenza risponde del pagamento della sanzione pecuniaria esclusivamente l'ente con il proprio patrimonio o il fondo comune.

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso **di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Nell'applicazione delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente, il Legislatore ha scelto di applicare i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; mentre per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione parziale**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso **di cessione o di conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. Culti Milano S.p.A.: la Società

La Società è controllata da Intek e ha quale oggetto statutario:

- *“il commercio all’ingrosso ed al dettaglio di prodotti per l’arredamento e relativi accessori, articoli per bagno, mobili, articoli casalinghi, elettrodomestici, apparecchi radio televisivi ed altri apparecchi per la registrazione e riproduzione sonora e visiva e materiale accessorio;*
- *il commercio di abbigliamento, tessuti, confezioni tessili, articoli di profumeria ed altri generi di largo consumo venduti anche al pubblico e preferibilmente riportanti il marchio omologo alla ragione sociale ed ai marchi aziendali e relative derivazioni;*
- *la somministrazione di servizi relativi al benessere, alla salute, al turismo ed alla ristorazione”.*

La Società ha sviluppato la sua produzione nel mondo della profumeria, partendo dalla creazione dei midollini per diffondere il profumo nell’aria e diventando il principale marchio in ricerca, sviluppo e formulazione di nuove fragranze e qualità dei materiali, con particolare attenzione ai valori di originalità, design, eleganza e packaging del prodotto.

In particolare, la Società sviluppa le attività di produzione mediante la diversificazione del prodotto (fragranze per l’ambiente e per la macchina, accessori in pelle, prodotti per la cura della persona e prodotti di cortesia), attentamente confezionato secondo gli standard di Culti e destinato alla vendita diretta o alla commercializzazione attraverso una rete globale di clienti e distributori, nonché mediante e-commerce.

La Società inoltre, dal Luglio 2017, è emittente di strumenti finanziari quotati su AIM Italia – Mercato Alternativo del Capitale, sistema multilaterale di negoziazione regolamentato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

La *corporate governance* della Società risulta strutturata nel modo seguente:

- Assemblea degli azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è attribuita ad una Società di Revisione.

L’Assemblea degli azionisti è composta da tutti i soggetti ai quali spetta il diritto di voto. Le disposizioni dello Statuto dedicate agli azionisti sono improntate al rispetto del principio di

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

parità di trattamento per ciò che concerne la partecipazione e l'esercizio del diritto di voto in Assemblea.

Le convocazioni dell'assemblea avvengono tramite avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica o in almeno uno dei seguenti quotidiani: il Sole 24 Ore, MF/ Milano, almeno 15 (quindici) giorni prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione.

Ai sensi dello Statuto societario, l'amministrazione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di membri non inferiore a 3 (tre) e non superiore a 9 (nove). L'Assemblea determina il numero dei componenti il Consiglio e la durata della nomina, salvi i limiti massimi di legge. Almeno 1 (uno) dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF.

Attualmente, il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri.

Al Consiglio di Amministrazione è data la facoltà, ferma restando la concorrente competenza dell'assemblea straordinaria, di assumere le deliberazioni concernenti la fusione e la scissione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505-bis, Cod. Civ., l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie, l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della società, la riduzione del capitale in caso di recesso del socio, gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale, il tutto ai sensi dell'art. 2365, comma 2, Cod. Civ..

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può nominare un direttore generale, anche estraneo all'organo amministrativo, determinandone le funzioni e le attribuzioni all'atto della nomina; non possono comunque essere delegati al direttore generale i poteri riservati dalla legge agli amministratori e quelli che comportino decisioni concernenti la definizione degli obiettivi globali della società e la determinazione delle relative strategie. Il direttore generale si avvale della collaborazione del personale della società organizzandone le attribuzioni e le competenze funzionali.

Il Consiglio di Amministrazione di Culti ha nominato il Direttore Generale con delibera del 28 febbraio 2019.

Il Collegio Sindacale eletto dall'Assemblea dei soci è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo, organizzativo e contabile adottato dalla Società. I sindaci rimangono in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica, con le facoltà e gli obblighi di legge.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il Collegio Sindacale assiste alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee dei Soci.

Il Collegio Sindacale coopera altresì con la Società di Revisione di cui verifica l'esistenza dei necessari requisiti di indipendenza.

3. Adozione del Modello Culti Milano S.p.A.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19/06/2019.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e l'approvazione di modifiche al Modello idoneo a prevenire reati.

Il presente Modello è ispirato, tra gli altri, alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate per la prima volta da Confindustria nel documento del 7 marzo 2002, e successivamente aggiornate da ultimo nel marzo 2014.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società, con il supporto di consulenti esterni, ha proceduto inoltre:

- all'**individuazione delle Attività Sensibili**: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi dell'organigramma aziendale e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'**identificazione delle procedure di controllo già esistenti**: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, sono stati identificati i meccanismi di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- all'**identificazione di principi e regole di prevenzione**: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello. Inoltre, per quanto concerne la possibile commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

in ottemperanza alla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

4. Finalità del Modello di Culti Milano S.p.A.

Con l'adozione del presente Modello la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere il più efficace possibile il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* vigenti.

Il Modello ha l'obiettivo principale di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *Corporate Governance* già in vigore presso la Società e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità. La Società, infatti, condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura del controllo;
- attuare un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- applicare misure idonee a eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

5. Modello e Codice Etico

Il presente Modello costituisce regolamento interno della società Culti Milano S.p.A., vincolante per la medesima.

Culti Milano S.p.A. si è altresì dotata di un Codice Etico, strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico - sociali che devono ispirare l'attività della Società. Ha, pertanto, una portata

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

generale, è privo di attuazione procedurale ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni ivi contenute si integrano con quanto in esso previsto.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

6. Modifiche e aggiornamento del Modello di Culti Milano S.p.A.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi in via autonoma. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali episodi che evidenziano la necessità di modificare o di aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello vengono effettuate dalle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

7. Ruolo di indirizzo della capogruppo Intek

La Società fa parte del Gruppo Intek. La capogruppo Intek Grup S.p.A. invia alle società controllate il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, comunicando altresì eventuali aggiornamenti, in modo tale che le stesse possano utilizzarlo come *best practice* della propria organizzazione e comportamenti.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

È comunque rimessa alla responsabilità dell'organo amministrativo di Culti la valutazione circa l'adozione e l'eventuale aggiornamento del proprio Modello, in base alle attività dalla stessa svolte ed alle rischiosità delle stessa.

La Società ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, come previsto all'art. 6, 1° comma, lettera b, del Decreto, con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità. A tale riguardo si rimanda a quanto previsto al paragrafo 10.7 in tema di rapporti tra OdV della Società e OdV della Capogruppo.

8. Reati rilevanti per Culti Milano S.p.A.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano rilevanti unicamente i reati presupposto di cui agli artt.: 24 e 25 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione), *24-bis* (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati), *24-ter* (Delitti di criminalità organizzata, anche a carattere transnazionale ai sensi della L. 146/2006), *25-bis.1* (Delitti contro l'industria e il commercio), *25-ter* (Reati societari), *25-quinquies* (Delitti contro la personalità individuale, con riferimento al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), *25-sexies* (Reati di Market Abuse), *25-septies* (Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), *25-octies* (Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio), *25-novies* (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore), *25-decies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); *25-undecies* (Reati ambientali), *25-duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina) del Decreto.

A) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

costituito dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa.

2. Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)

costituito dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa.

3. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

costituito dai fatti di corruzione, qualora commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)

costituito dalla condotta dell'esponente della Società che, indotto da un pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio che abusa della sua qualità o dei suoi poteri, consegna o promette indebitamente a quest'ultimo o ad un terzo denaro o altra utilità.

5. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

costituito dai fatti di cui agli artt. 318 e 319 c.p. qualora commesso dall'incaricato di un pubblico servizio.

Ai sensi dell'art. 321 c.p. (**pene per il corruttore**), le pene stabilite agli artt. 318, comma 1, 319, 319-*ter* e 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

6. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

costituito dalla condotta di chi offre o promette denaro o altra utilità non dovuti a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio, per indurlo ad esercitare le proprie funzioni, ovvero per indurlo al compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

7. Truffa ai danni dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)

costituito dalla condotta di chi, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico.

B) Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

1. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, alterandola in modo sensibile e idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi.

2. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, che, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

3. Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori i quali, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e ad altri organi sociali, se da tale condotta deriva un danno patrimoniale ai soci.

4. Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori i quali, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, palesemente o simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.

5. Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

6. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Costituito dalla condotta degli amministratori i quali, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori.

7. Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.)

Costituito dalla condotta degli amministratori e dei soci conferenti i quali, anche in parte, formano o aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

8. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

costituito dalla condotta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. A tali soggetti sono equiparati i soggetti che, nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato, esercitano funzioni direttive diverse da quelle compiute dai soggetti elencati.

9. Istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635-bis)

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

costituito dalla condotta di un soggetto che offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società, nonché a chi vi svolge un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, con lo scopo che questi soggetti compiano od omettano un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà se l'offerta o la promessa non è accettata (istigazione attiva).

10. Illecita influenza sulla assemblea (art. 2636 c.c.)

costituito dalla condotta di un soggetto che, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

11. Aggiotaggio (art 2637 c.c.)

costituito dalla condotta di colui che diffonde delle notizie false ovvero pone in essere operazioni simulate o in genere altri artifici concretamente idonei ad alterare sensibilmente il prezzo di strumenti finanziari, siano essi quotati o meno, ovvero ad incidere in maniera significativa sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

12. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)

costituito dalla condotta degli amministratori, direttori generali, sindaci e/o liquidatori di società, ovvero di altri enti, nonché di tutti gli altri soggetti che – in virtù di disposizioni di legge – sono sottoposti alle autorità pubbliche di vigilanza ovvero sono tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni da rivolgersi *ex lege* alle autorità di vigilanza (Consob, Banca d'Italia, IVASS, etc...):

- espongono fatti materiali non corrispondenti al vero – ancorché oggetto di valutazioni – relativamente alla situazione economica, finanziaria e/o patrimoniale delle società o degli enti sottoposti alla attività di vigilanza, ovvero
- occultano in tutto od in parte, con altri mezzi fraudolenti, fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti sempre la situazione economica, finanziaria e/o patrimoniale delle società o degli enti sottoposti alla attività di vigilanza.

Ai fini della punibilità è altresì richiesto che la condotta venga posta in essere al fine di ostacolare l'attività di vigilanza.

La norma punisce altresì la condotta degli amministratori, direttori generali, sindaci e/o liquidatori di società od altri enti, nonché dei soggetti che – in virtù delle disposizioni di legge – sono sottoposti alle autorità pubbliche di vigilanza o sono tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali in qualsiasi modo (a titolo esemplificativo si parla di omissione di comunicazioni dovute) ostacolano l'esercizio delle funzioni di vigilanza delle preposte autorità pubbliche.

C) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)**1. Ricettazione (art. 648 c.p.)**

costituita dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato, al fine di procurare a sé o ad

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare.

2. Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

costituito dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

costituito dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

4. Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

costituito dalla condotta di un soggetto che, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

D) Reati di Abuso di Mercato (art. 25-sexies del Decreto)**1. Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. n°58/1998 TUF)**

costituito dalla condotta del soggetto che essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione anche pubblica o di un ufficio:

- a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
- b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).

2. Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. n°58/1998 TUF)

costituito dalla condotta del soggetto che diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

E) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)**1. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)**

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

costituito dalla condotta di chi si introduce abusivamente, ossia eludendo una qualsiasi forma, anche minima, di barriere ostative all'ingresso in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà di chi ha diritto di escluderlo.

2. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informativi o telematici (art. 615-*quater* c.p.)

costituito dalla condotta di chi abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni in questo senso, allo scopo di procurare a sé o ad altri un profitto, o di arrecare ad altri un danno.

3. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies*)

sanziona la condotta di chi, per danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, ovvero le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero per favorire l'interruzione o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna, o comunque mette a disposizione di altre apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.

4. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)

costituito dalla condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui, salvo che il fatto costituisca più grave reato.

5. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico, o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)

costituito dalla condotta di chi commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, salvo il fatto non costituisca più grave reato.

6. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)

costituito dalla condotta di chi, mediante le condotte di cui al 635-*bis*, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento salvo che il fatto costituisca più grave reato.

7. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.)

costituito dalla condotta descritta al precedente articolo 635-*quater*, qualora essa sia diretta a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

F) Delitti di criminalità organizzata, anche a carattere transnazionale (24-ter del Decreto e art. 10 L. 146/2006)

1. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.), anche a carattere transnazionale²

punisce coloro che promuovono, costituiscono, organizzano o partecipano ad un'associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti.

2. Associazione di tipo mafioso previsto dall' art. 416-bis c.p., anche a carattere transnazionale

punisce chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, nonché coloro che la promuovono, dirigono o organizzano. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito. Le disposizioni dell'art. 416-bis c.p. si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

3. Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso.

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

1. Art. 171-bis, L. 633/1941

punisce chiunque abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE); utilizza qualsiasi mezzo inteso a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione di protezioni di un software; al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati, esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati, distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati.

² Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

2. Art. 171-ter, L. 633/1941,

costituito dalla condotta di chi – tra l'altro – abusivamente duplica, riproduce, o diffonde in pubblico opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali e multimediali.

H) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

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

punisce chiunque, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere.

I) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* del Decreto)

Art. 22, comma 12-*bis* del Decreto Legislativo n°286

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società proceda all'assunzione di lavoratori stranieri, non verificando preventivamente che gli stessi siano in possesso di un permesso di soggiorno regolare e non scaduto.

Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 ivi comprese le forme aggravate di cui ai commi 3, lett. a), b), d), 3 bis e 3 ter, lett. b)):

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui taluno, in violazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 286/1998 (c.d. T.U. immigrazione), promuova, diriga, organizzi, finanzi o effettui il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compia altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

Favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nel territorio dello Stato (articolo 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 ivi comprese le forme aggravate di cui ai comma 5): punisce chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del T.U. immigrazione.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1. L) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

2. Illeciti connessi alla gestione dei rifiuti (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6, D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nei seguenti casi: attività di raccolta³, trasporto⁴, recupero⁵, smaltimento⁶, commercio ed intermediazione di rifiuti – sia pericolosi che non pericolosi – in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione⁷ (art. 256, comma 1);

- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata, anche eventualmente destinata allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3);
- effettuazione di attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lett. b)⁸ (art. 256, comma 6, primo periodo).

3. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, di acque superficiali o sotterranee (art. 257, comma 1 e 2 D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui si cagioni l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e il responsabile dell'inquinamento non provveda alla comunicazione alle autorità competenti entro i termini previsti⁹ ovvero alla bonifica del sito secondo il progetto approvato dall'autorità competente.

³ Per “raccolta” si intende “ il prelievo dei rifiuti, compresi la cernita preliminare e il deposito, ivi compresa la gestione dei centri di raccolta di cui alla lettera “mm”, ai fini del loro trasporto in un impianto di trattamento” (art. 183, lett. o) d.lgs. 152/2006).

⁴ Per “trasporto”, in assenza di definizione legislativa, può intendersi la movimentazione, attraverso qualsiasi mezzo, del rifiuto da un luogo ad un altro, con eccezione degli spostamenti eseguiti all'interno di aree private (v. art. 193, comma 9, d.lgs. n. 152/2006).

⁵ Per “recupero” si intende “qualsiasi operazione il cui principale risultato sia di permettere ai rifiuti di svolgere un ruolo utile, sostituendo altri materiali che sarebbero stati altrimenti utilizzati per assolvere una particolare funzione o di prepararli ad assolvere tale funzione, all'interno dell'impianto o nell'economia in generale” (art. 183, lett. t) d.lgs. 152/2006).

⁶ Per “smaltimento” si intende “qualsiasi operazione diversa dal recupero anche quando l'operazione ha come conseguenza secondaria il recupero di sostanze o di energia” (art. 183, lett. z) d.lgs. 152/2006).

⁷ Secondo la giurisprudenza il reato si consuma anche in presenza di **un solo atto** di raccolta, trasporto, ecc. non autorizzato, non essendo necessaria una pluralità di atti (Cass., sez. III, 25 novembre 2008, n. 9465; Id., 25 novembre 2009, n. 8300; Id., 25 maggio 2011, n. 24428).

⁸ Tale disposizione rinvia al D.P.R. 15 luglio 2003, n. 254.

⁹ Va sottolineato che, come si ricava dall'art. 242, comma 1, d.lgs. 152/2006, l'obbligo di comunicazione in esame sussiste anche a carico di chi (es. **Ente subentrante** nella proprietà di un sito) individui contaminazioni storiche (realizzate da altri) passibili di aggravamento.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4. Predisposizione o utilizzo di un certificato di analisi rifiuti falso (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti si forniscano false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, ovvero si faccia uso di un certificato falso durante il trasporto.

5. Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1 D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui venga effettuata una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, ovvero tale spedizione tratti i rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), e) e d) del regolamento stesso.

6. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, anche ad alta radioattività (art. 260¹⁰, commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui vengano effettuate, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, la cessione, il ricevimento, il trasporto, l'esportazione o l'importazione o, comunque, la gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti (anche ad alta radioattività).

7. Falsificazione di un certificato di analisi di rifiuti utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità degli stessi, utilizzo di un certificato o di una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterati (art. 260-bis, commi 6, 7 e 8, D.Lgs. 152/2006)

tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui:

- 1) nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, siano fornite false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, nonché si inserisca un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti;
- 2) il trasportatore ometta di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti pericolosi;
- 3) durante il trasporto si faccia uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati;
- 4) Il trasportatore accompagni il trasporto di rifiuti (pericolosi o non pericolosi) con una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione fraudolentemente alterata.

¹⁰ Il richiamo è ora da intendersi effettuato, per l'effetto del D.Lgs. 21/2018, all'art. 452-quaterdecies c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

8. Disastro ambientale anche colposo (artt. 452 quater e 452 quinquies c.p.)

La fattispecie sanziona chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona – anche colposamente – un disastro ambientale. Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

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

9. Inquinamento ambientale, anche colposo (Artt. 452 bis c.p. e 452 quinquies c.p.)

Tali ipotesi di reato si configurano nel caso in cui taluno, abusivamente, cagiona, dolosamente o colposamente, una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

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

1. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

costituito dalla condotta di chi cagiona per colpa la morte di una persona, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

2. Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, 3° comma, c.p.)

costituite dalla condotta di chi cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

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

1. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

costituito dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca più grave reato:

- recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

O) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1 del Decreto)**1. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)**

costituito dalla condotta di chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, ovvero in uno spaccio aperto al pubblico, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita.

2. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

costituito dalla condotta di chi pone in vendita o mette altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

3. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

costituito dalla condotta di chi, salva l'applicazione degli articoli 473 e 474 c.p.: i) potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, fabbrica o adopera industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso; ii) al fine di trarne profitto, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita, pone in vendita con offerta diretta ai consumatori o mette comunque in circolazione i beni suddetti.

4. Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)

costituito dalla condotta di chi adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio.

5. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)

costituito dalla condotta di chi nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

9. Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, promoter, agenti, consulenti, distributori);
- e) a coloro che agiscono su mandato o in virtù o anche nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner in joint venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di *business*) oppure legati alla società da contratti di fornitura di beni o servizi, appalto o di somministrazione.

Per i soggetti di cui alle lettere d) ed e), la Società, sentito l'OdV, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello, nonché le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute, fatto salvo quanto espressamente prescritto nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella Sezione A della Parte Speciale del presente Modello. Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 12.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure di attuazione.

10. Organismo di Vigilanza

10.1 Funzione

La Società istituisce un Organismo di Vigilanza autonomo e indipendente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 lettera b) del Decreto, in composizione monocratica.

In particolare, tale Organismo è composto da un professionista esterno all'organizzazione aziendale individuato in un consulente in possesso di idonei requisiti di professionalità e competenza in materia di D.Lgs. 231/2001 e di controllo dei rischi legati alle specifiche attività svolte dalla Società stessa.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza deve adottare un proprio Regolamento che disciplini il proprio funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

10.2 Requisiti di eleggibilità e composizione dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza nella composizione sopra indicata deve essere in possesso dei seguenti requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*, in particolare il componente dell'OdV, nello svolgimento della propria attività, deve essere libero da qualsiasi tipo di interferenza e condizionamento da parte di qualsiasi esponente della Società e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Per tale ragione l'Organismo di Vigilanza è inserito nella *governance* della Società in una posizione di vertice e risponde dello svolgimento della propria attività unicamente al Consiglio di Amministrazione;
- *professionalità*, in particolare il componente dell'OdV deve possedere competenze professionali adeguate alle attività di vigilanza sul Modello che è chiamato a svolgere (in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali);
- *continuità d'azione*, in particolare il componente dell'OdV deve svolgere le proprie funzioni in modo continuativo e con un impegno adeguato in modo tale da garantire la conduzione di un costante ed efficiente monitoraggio sull'applicazione da parte della Società del Modello.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o incompatibilità dalla carica di componente dell'OdV:

- la condanna ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna per uno dei reati previsti dal Decreto;
- ricoprire incarichi operativi in Culti Milano S.p.A. o in un'altra Società del Gruppo Intek;
- essere il coniuge il parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società o di altra Società appartenente al Gruppo Intek;
- trovarsi in qualsiasi altra palese o potenziale situazione di conflitto d'interesse.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV ed in caso di elezione la decadenza automatica dalla detta carica, senza la necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

10.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento motivato e previa verifica dell'esistenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale di cui al paragrafo precedente. Il soggetto nominato deve procedere all'accettazione formale della nomina e trasmettere al Consiglio di Amministrazione una dichiarazione attestante l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra elencati.

La nomina del componente dell'OdV è resa nota a tutti i livelli aziendali, mediante apposita comunicazione interna.

L'OdV nella composizione sopra indicata rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina e può essere rieletto.

La revoca dall'incarico del componente dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo 10.2;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;

Il Consiglio di Amministrazione, in presenza di giusta causa, procede alla revoca della nomina del componente dell'OdV divenuto inadeguato, fornendo un'adeguata motivazione e provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

Costituisce inoltre causa di decadenza dall'incarico la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi ragione, ivi compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Al componente dell'OdV è riconosciuta la facoltà di recedere dall'incarico prima della scadenza del termine previsto con le modalità previste nel Regolamento dell'OdV.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere tempestivamente alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

10.4 Convocazione e svolgimento delle attività

L'Organismo di Vigilanza formalizza le proprie determinazioni con cadenza periodica e almeno trimestrale.

Le determinazioni dell'OdV sono formalizzate in un apposito verbale che deve essere sottoscritto dal componente dell'OdV e conservato nell'apposito Libro dell'OdV.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie attività, potrà avvalersi di una struttura di riferimento all'interno della Società, avente il ruolo di Segreteria tecnica dell'OdV, che ne rafforzi la continuità di azione.

10.5 Poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello e da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione dello stesso. All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, o di veto, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società e con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del presente Modello, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, nonché ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

paragrafo 9, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;

- e) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- f) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- g) proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 12;
- h) sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione di avviare procedure per modifiche o aggiornamenti;
- i) redigere periodicamente, e comunque almeno *annualmente*, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo 10.6;
- j) informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso.

L'OdV in situazioni eccezionali ed urgenti può superare tale budget annuale di spesa purché ne dia comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

10.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Può tuttavia rivolgersi direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione per riferire episodi rilevanti avvenuti nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni o nel caso in cui riscontri gravi lacune nel Modello.

È fatto obbligo all'OdV di trasmettere almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che abbia il seguente contenuto minimo:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

La Società fa in modo che tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società si impegnino, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV, segnalando **gli episodi che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione**. I dipendenti della Società riferiscono preferibilmente al proprio diretto superiore gerarchico, ma possono altresì rivolgersi direttamente all'OdV.

I responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, se richieste devono fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza e devono segnalare eventuali esigenze di modifica dei protocolli di prevenzione, motivandone le ragioni di opportunità.

La Società comunica ai collaboratori ed ai **soggetti esterni**, secondo quanto stabilito al precedente paragrafo 9, i principi generali di cui al Modello, prevedendoli quali obbligazioni contrattuali, ed indicando altresì le modalità di segnalazione all'OdV di eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti: dei **procedimenti disciplinari** azionati per violazioni del Modello; dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza riceve inoltre le seguenti informazioni su base periodica, con cadenza almeno semestrale:

- andamento del titolo della Società;
- segnalazione dei press release emessi;
- report indicante eventuali ispezioni ricevute dalla Società da parte di pubbliche autorità;
- report che indichi i consulenti che la Società ha utilizzato, la ragione del coinvolgimento e l'importo dei corrispettivi;
- copia dei verbali Cda e delle assemblee dei soci, allibrati;
- report indicante eventuali sponsorizzazioni e liberalità erogate a terzi.

L'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà di integrare l'elencazione di documenti sopra riportata, mediante semplice comunicazione alla Società.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché questo possa informarlo in merito alle attività dell'ufficio.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV.

L'art. 2 della Legge del 30 novembre 2017, n. 179, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il nuovo comma 2-bis della norma in esame prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere *“uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, 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”*.

La Società ha a tal fine attivato una casella di posta elettronica certificata

cultimilano.whistleblowing@pec.it

messa a disposizione di tutti i dipendenti ed apicali quale canale alternativo di comunicazione, informatico, per le segnalazioni relative alla violazione del presente Modello o al verificarsi di fatti o eventi rilevanti ai sensi del Decreto.

Qualora il segnalante si sia dichiarato, verranno applicati i seguenti principi:

- a) sarà garantita la riservatezza del segnalante, dal momento che la casella di posta elettronica sopra indicata non risiede su alcun server aziendale ed è accessibile solo al componente dell'OdV;
- b) l'OdV, all'esito del processo di gestione della segnalazione, nel corso della quale potrà richiedere l'audizione personale del segnalante e di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, qualora ne riscontri la potenziale fondatezza, porterà le segnalazioni a conoscenza **(i)** del CdA e/o dell'Amministratore Delegato della Società; **(ii)** dell'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti; **(iii)** delle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se sussistenti;
- c) l'identità del segnalante sarà protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che successivamente alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rivelata per legge e in tutti i casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità risulti fondamentale ai fini di consentire la difesa dell'incolpato;

- d) la tutela della riservatezza e le prerogative previste dal Modello a tutela del segnalante troveranno applicazione quando adeguatamente circostanziate ed indicanti fatti precisi e concordanti.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza stesso al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Presidente e/o all'Amministratore Delegato ove nominato, qualora l'autore della discriminazione sia un dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La presente procedura non tutela il segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al segnalante in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettino le prescrizioni fornite.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del Modello, nell'apposita sezione 12 della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

10.7 Funzioni di indirizzo e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Intek Group rispetto a Culti Milano S.p.A. e alle altre Società del Gruppo

Tenuto conto di quanto previsto al paragrafo 7 "Ruolo di indirizzo della capogruppo Intek Group S.p.A.", è responsabilità del Consiglio di Amministrazione – Organo Amministrativo della singola società del Gruppo Intek decidere se adottare o meno un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché se procedere alla nomina di un proprio Organismo di Vigilanza.

L'OdV di Culti Milano S.p.A.:

- dovrà fornire informazioni all'OdV di Intek Group S.p.A., ove richiesto;
- dovrà informare l'OdV di Intek Group S.p.A. nel caso in cui nello svolgimento delle proprie funzioni riscontri una violazione del Modello che possa avere rilevanza per tale società o per altre società del Gruppo;
- potrà richiedere tutte le informazioni necessarie per l'espletamento del compito di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello agli altri OdV delle Società appartenenti al Gruppo Intek.

11. Prestazione di servizi da o verso altre società

Poiché la Società riceve da parte di società appartenenti al Gruppo Intek servizi che possono riguardare le *Attività Sensibili* di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto.

Tali contratti devono contenere clausole che disciplinino le conseguenze derivanti dalla violazione, da parte della Società che eroga il servizio, delle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, quali ad esempio diritti di verifica in capo al management della Società in merito alla corretta esecuzione dei servizi, clausole risolutive espresse, diritti di recesso.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

12. Sistema sanzionatorio

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

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

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

Il sistema disciplinare deve essere pubblicato in un luogo accessibile a tutti.

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

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 10.3 (*“Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso”*), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 12.4).

12.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

- a) comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- b) comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- c) comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
- d) comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - i. in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione, dei principi generali di

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.2, A.3 e A.4 della Parte Speciale A;
- ii. in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi B.2, B.3 e B.4. della Parte Speciale B;
 - iii. in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita o autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi C.2, C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
 - iv. in relazione al rischio di commissione di un reato di abuso di mercato i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi D.2, D.3 della Parte Speciale D;
 - v. in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi E.2, E.3 della Parte Speciale E;
 - vi. in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata e transnazionale i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi F.2, F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
 - vii. in relazione al rischio di commissione di un reato di violazione del diritto d'autore i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi G.2, G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
 - viii. in relazione al rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nel successivo paragrafo H.2 della Parte Speciale H;
 - ix. in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi I.2, I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
 - x. in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate al successivo paragrafo L.1, L.2, L.3 e L.4;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- xi. in relazione al rischio di commissione di un reato di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi M.2, M.3 della Parte Speciale M;
 - xii. in relazione al rischio di commissione di un delitto contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei successivi paragrafi N.2, N.3 e N.4 della Parte Speciale N;
 - xiii. in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi Paragrafi O.2, O.3 e O.4 della Parte Speciale O.
- e) comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
 - f) violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 10.6;
 - g) atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la Segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla Segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 12.4, a seconda della gravità;
 - h) violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che ha effettuato una Segnalazione ai sensi del paragrafo 10.6; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel paragrafo 12.4, a seconda della gravità;
 - i) Segnalazioni inviate ai sensi del paragrafo 10.6, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Inoltre, con riferimento alle Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello o del Codice Etico, di cui al precedente par.10.6, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *ter* e *quater* del D.Lgs. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni 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.
- 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 sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

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

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva per due volte in provvedimenti disciplinari non prescritti, nonché la reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente.

12.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti non dirigenti, costituisce illecito disciplinare, in conformità al contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti CCNL per i dipendenti del terziario: commercio e distribuzione servizi (d'ora innanzi, per brevità "CCNL TERZIARIO").

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente della Società l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 12.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 225 e ss. del citato CCNL TERZIARIO - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. biasimo inflitto verbalmente;
- b. biasimo inflitto per iscritto;
- c. multa di importo non superiore a quattro ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL applicato;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso);
- f. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente di Culti terrà sempre informato l'OdV.

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

1. incorre nei provvedimenti di **biasimo inflitto verbalmente** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento del **biasimo inflitto per iscritto**, il lavoratore che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale, di cui al precedente punto 1), oltre che due volte nell'arco di due anni ovvero violi più volte, in un'unica occasione, le procedure interne previste dal presente Modello o adottate più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL applicato**, il dipendente che:
 - I. nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottate nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- II. adottati un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto 2) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento di **sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che:
- I nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, arrechi danno a Culti Milano spa, compiendo atti contrari all'interesse della stessa;
- II sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.
5. incorre nel provvedimento di **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 4) che precede oltre due volte nell'arco di due anni;
6. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso** e con le altre conseguenze di ragione e di legge, il dipendente che:
- I nell'espletamento delle proprie attività, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, diretto in modo univoco al compimento o al tentativo del compimento di un'azione delittuosa sanzionata dal D. Lgs. 231/01;
- II sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire radicalmente meno la fiducia di Culti Milano Spa nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda. Tale condotta costituisce una grave infrazione alla disciplina delle disposizioni impartite da Culti Milano spa e una grave infrazione alla diligenza nel lavoro. Con riferimento al rischio di commissione dei reati in circolazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 luglio 2011 n°15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D. Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:
1. incorre nel provvedimento del **biasimo inflitto verbalmente** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2), 3) e 4);

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

2. incorre nel provvedimento della **biasimo inflitto per iscritto**, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento di biasimo verbale di cui al punto 1) che precede oltre due volte nell'arco di due anni ovvero che non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3) e 4);
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente:
 - a. che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 c.p., all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4);
 - b. che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto 2) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni, così come specificato nel punto che precede;
5. incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge**, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 c.p.¹¹, all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL TERZIARIO.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

¹¹ Art. 583 c.p. Circostranze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, che non sarà, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse, unitamente al codice disciplinare aziendale, in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti di Culti Milano spa.

12.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

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

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale titolare del potere disciplinare l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 12.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) sono i seguenti:

- I. in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente sarà fatto oggetto, dopo un primo **richiamo verbale**, di un **richiamo scritto** all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- II. in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare un notevole inadempimento da imputare a colpa o dolo del Dirigente, la Società procederà al **licenziamento con preavviso** del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile
- III. in caso di comportamento del dirigente che ponga in essere una condotta diretta a commettere o commetta uno dei reati sanzionati dal D. Lgs.231/01, nei confronti della Società ovvero il suo comportamento sia tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs.231/01, anche in via cautelare, con gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, la Società procederà al **licenziamento senza preavviso** del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, con riserva di esercitare il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

12.4 Misure nei confronti di Amministratori, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 12.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più Amministratori con deleghe di poteri, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

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

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, si prevede che:

1. in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
2. in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, l'Amministratore con deleghe di poteri incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica con revoca delle deleghe**;
3. in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella **revoca dalla carica**.

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

Qualora l'AD - CDA fossero informati in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli stessi provvederanno in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai paragrafi 12.2 e 12.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

12.5 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori e Collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai consulenti, dai fornitori, dagli appaltatori e collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili, inclusi i Destinatari indicati nel paragrafo 9 lett. d) ed e) del

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

presente Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni per la Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.