

EURPACK[®]



Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D.Lgs 8 giugno 2001 n.231

Documento approvato dall'Organo Amministrativo
in data 06.03.2024

Indice

La parte generale del modello di organizzazione, gestione e controllo	3
1. La normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e S.M.I.	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (enti)	
1.2 I reati-presupposto sui quali si fonda la responsabilità dell'ente	
1.3 Le sanzioni applicabili	
1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità degli enti	
2. L'adozione del modello da parte di Eurpack Giustini Sacchetti	8
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	
2.2 La Società e il Modello di governance	
2.3 I principi ispiratori e le linee guida per l'adozione del Modello	
2.4 Codice Etico e Modello	
2.5 La struttura del Modello e i destinatari	
2.6 La procedura di adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello	
3. Selezione e formazione del personale	14
4. Il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori	14
4.1 Principi generali	
4.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	
4.3 Misure nei confronti dei lavoratori autonomi	
4.4 Misure nei confronti degli apicali	
4.5 Misure nei confronti dell'organo amministrativo	
4.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	
4.7 Misure nei confronti dei terzi	
4.8 Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing	
5. L'organismo di vigilanza	19
5.1 L'indipendenza e la struttura dell'Organismo Di Vigilanza	
5.2 I compiti e i requisiti dell'Organismo	
5.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo	
5.4 Reporting dell'Organismo nei confronti degli organi societari	
6. Whistleblowing	23
ALLEGATO 1 – Elenco dei reati attualmente inclusi nel D.Lgs. n. 231/2001	25



La Parte Generale del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I.

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (enti)

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto” o “D.lgs. n. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto detta la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” per gli illeciti dipendenti da reato.

Il regime di responsabilità si applica a tutti gli Enti con o senza responsabilità giuridica che ispirano la propria gestione a finalità di lucro.

A titolo esemplificativo:

- persone fisiche;
- società di persone, associazioni, enti ed organismi aventi carattere personale;
- società di capitali.

Sono, invece, esclusi dal regime di responsabilità amministrativa:

- gli enti privi di personalità giuridica che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- lo Stato, gli enti pubblici territoriali e gli enti ed organizzazioni associative che svolgono un pubblico servizio.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente stabilisce che:

1. l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
2. l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.lgs. n. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

ndlo



La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile e nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. n. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

In seguito all'entrata in vigore del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), attuativo della Direttiva Europea UE 2019/1937, riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"*, è stato modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del Decreto e abrogati i commi 2-ter e 2-quater, in virtù delle cui modifiche il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovrà prevedere:

- uno o più canali di segnalazione interna che consentano di presentare segnalazioni circostanziate riguardanti condotte illecite o violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali principalmente:
 - illeciti contabili, amministrativi, civili o penali;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, o riguardanti il mercato interno;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a specifici settori (i.e. appalti pubblici, servizi, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, ecc.);
 - commissione di reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001, nonché mancata osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti;





- l'invio della segnalazione può provenire da parte di:
 - lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori part-time e i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale;
 - lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
 - lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - liberi professionisti e i consulenti della Società;
 - volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
 - azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
 - lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
 - soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;
 - soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione;
- il canale /i canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta/soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici;
- il divieto di compiere atti di ritorsione e/o discriminatori diretti e/o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- un sistema disciplinare di sanzioni da irrogarsi nei confronti di chi violi le misure predisposte ai fini della tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate;
- la possibilità di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità del demansionamento o di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso, purché siano ascrivibili a ragioni connesse alla segnalazione stessa.

1.2 I reati-presupposto sui quali si fonda la responsabilità dell'ente

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, per il cui testo si rimanda all'Allegato 1 del presente documento:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4. Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o prometter utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
7. Reati societari (Art. 25-ter)
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater)



- 
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-*quater* 1)
 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinquies*)
 11. Abusi di mercato (Art. 25-*sexies*)
 12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*)
 13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*)
 14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies* 1)
 15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*)
 16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*)
 17. Reati ambientali (Art. 25-*undecies*)
 18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*)
 19. Razzismo e Xenofobia (Art. 25-*terdecies*)
 20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*)
 21. Reati tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*)
 22. Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*)
 23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septesdecies*)
 24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*)
 25. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

1.3 Le sanzioni applicabili

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile, si prescrive nel termine di 5 anni dalla consumazione del reato presupposto e non può essere inferiore a 258,23 Euro né superiore a 1.549.371 Euro.

D'altra parte, le sanzioni interdittive, che si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

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

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui l'ente tragga un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione ovvero, infine, nell'ipotesi di reiterazione dell'illecito.



In merito, le Linee Guida di Confindustria hanno recepito il nuovo impianto sanzionatorio introdotto dalla L. 9 gennaio 2019 n. 3 recante *"Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e dei movimenti politici"* (c.d. Legge Spazzacorrotti), che ha previsto una disciplina specifica ai fini dell'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A. (concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'Ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al Pubblico Ufficiale o all'incaricato di Pubblico Servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione); in particolare, la Legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, diversificato a seconda della qualifica del reo:

- in caso di commissione del reato da parte di un soggetto apicale, le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni;
- in caso di commissione del reato da parte di un soggetto subordinato, le sanzioni interdittive potranno avere una durata tra 2 e 4 anni.

La stessa Legge ha anche disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del D.lgs. n. 231/2001 qualora l'ente prima della sentenza di primo grado si sia efficacemente adoperato per evitare conseguenze ulteriori del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Nel caso in cui si ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario nel caso in cui l'ente svolga un pubblico servizio o attività di particolare interesse pubblico o nel caso in cui dall'interruzione dell'attività dell'ente, in ragione della sua significativa dimensione, possono derivare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le diverse tipologie di sanzioni previste ai sensi del Decreto sono applicabili quando:

- il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale e l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e la commissione del reato sia stata cagionata da gravi carenze organizzative.

Con la pronuncia della sentenza di condanna il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, inoltre, nell'ipotesi di commissione del reato nella forma del tentativo:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà;
- l'ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità degli enti

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. **"Organismo di Vigilanza"**, nel seguito anche **"Organismo"** o **"OdV"**);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata ornessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.



Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, è esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede una serie di interventi organizzativi, quali:

- definizione dei reati;
- redazione di un codice etico (di seguito anche il "**Codice Etico**" o il "**Codice**");
- mappatura delle aree e delle attività soggette al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- evidenziazione dei processi sensibili, che necessitino di adeguati presidi, e relativa graduazione secondo la diversa esposizione al rischio di reato;
- disciplina dei processi sensibili e dei meccanismi di controllo, nonché definizione delle modalità di segnalazione, da parte del personale, di eventuali criticità;
- informazione e formazione al proprio personale del contenuto del Codice Etico e del Modello;
- una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- costituzione di un apposito Organismo che vigili sul corretto funzionamento del Modello.

Nel caso in cui il reato sia commesso dai soggetti apicali, il Decreto prevede l'applicazione del meccanismo di inversione dell'onere della prova, per cui la responsabilità dell'ente si presume, salvo che questo dia prova della sua estraneità al reato e di aver attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

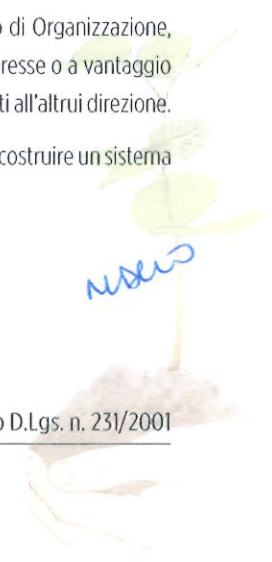
Nel caso in cui si tratti di soggetti sottoposti, invece, gli organi accertatori dovranno provare che la commissione del reato derivi dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici aziendali, nonché dalla mancata adozione e attuazione del Modello.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EURPACK GIUSTINI SACCHETTI

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Eurpack Giustini Sacchetti S.r.l. (di seguito a fini esemplificativi "**Eurpack**" o la "**Società**") si dota del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "**Modello 231**" o "**Modello**") con l'obiettivo di prevenire la commissione – nell'interesse o a vantaggio della stessa – dei reati riconducibili al Decreto (cd. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

Scopo del Modello è quello di sensibilizzare tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, con la finalità di costruire un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volte a prevenire la commissione dei reati presupposto.





In particolare, il Modello si propone di:

- creare la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, sia nei confronti di coloro che operano in nome e per conto della Società, sia nei confronti della Società stessa;
- ribadire che le suddette forme di comportamento illecito sono contrarie alle disposizioni di legge, nonché ai principi etico-sociali;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha opportunamente tenuto presente, oltre le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte da Confindustria.

2.2 La Società e il Modello di governance

Eurpack è una società specializzata nella produzione e commercializzazione, sia per l'Italia che per l'estero e con particolare riferimento al settore farmaceutico, di articoli cartotecnici tipografici, grafici, ivi compresa l'attività di scatolificio di qualsiasi genere, nonché nella fornitura di assistenza nell'ambito del settore dell'industria tipografica, cartotecnica e grafica nella progettazione, organizzazione, realizzazione e produzione di nuovi prodotti e/o processi di produzione.

La Società ha la propria sede legale in Aprilia (LT), Via dell'Industria 13 - 04011 e si avvale di altre sedi secondarie.

La *corporate governance* di Eurpack è così articolata:

Assemblea dei soci, competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto nonché sugli argomenti che il Consiglio di Amministrazione o un certo numero di soci rappresentanti un terzo del capitale sociale sottopongono alla sua approvazione; a tal riguardo l'Assemblea è chiamata a deliberare:

- sulle decisioni relative all'approvazione del bilancio e alla distribuzione degli utili;
- sulle decisioni concernenti la nomina degli amministratori e la struttura dell'organo amministrativo;
- sulle decisioni riguardanti la nomina dei sindaci e del Presidente del Collegio sindacale o del revisore;
- sulle decisioni di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dello Statuto e dell'oggetto sociale e una rilevante modificazione dei diritti dei soci nonché l'assunzione di partecipazioni da cui derivi responsabilità illimitata per le obbligazioni della società partecipata;
- sulle decisioni in merito allo scioglimento anticipato della Società, alla sua nomina o revoca e la revoca e la sostituzione dei liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione nonché le modifiche di tutte le deliberazioni assunte ai sensi dell'art 2487, comma 1 c.c.;

Consiglio di Amministrazione: l'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione di quelli che la legge o lo statuto riserva alla preventiva approvazione dell'Assemblea, o comunque dei soci.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato: la rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai singoli consiglieri delegati, se nominati e nei limiti dei poteri ad essi conferiti.

Collegio Sindacale o Revisore: i soci nominano discrezionalmente un collegio sindacale o un revisore legale di conti o una società di revisione legale, iscritti in appositi registri, per l'espletamento delle funzioni per legge attribuitegli. Ai sensi dell'art. 2403 c.c., al Collegio Sindacale spetta il compito di: a) vigilare sull'osservanza della legge e dallo statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) monitorare l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) svolgere l'attività di revisione legale dei conti, salvo diverse inderogabili disposizioni di legge ovvero diversa decisione dell'Assemblea di attribuire la funzione di revisione legale dei conti ad un revisore legale dei conti o ad una società di revisione legale regolarmente iscritti negli appositi registri.

nkto



Più nello specifico, il sistema organizzativo e di controllo della Società si basa sui seguenti elementi:

- il Codice Etico di cui al par. 2.4;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- la struttura gerarchico-funzionale rappresentata nell'organigramma aziendale;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con particolare riferimento ai sistemi gestionali e contabili;
- le regole comportamentali ed i principi di controllo declinati nella Parte Speciale del presente Modello;
- un mansionario ed un sistema di procedure che disciplinano ulteriormente lo svolgimento delle attività aziendali, nonché delle modalità operative richieste per l'espletamento dei compiti assegnati a ciascuno;
- Sistema Integrato di Gestione della Qualità, Ambiente e Sicurezza: ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018;
- i contratti di servizio relativi alle funzioni esternalizzate, nei quali vengono disciplinate le condizioni e i livelli di servizio che concorrono a costituire adeguato presidio di controllo con riferimento alle attività gestite per conto della Società.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo della Società, volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale;
- verificabilità di ogni operazione, transazione e azione che deve essere inoltre documentata, coerente e congrua.

Organismo di Vigilanza (OdV): nominato a seguito dell'adozione del Modello, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, assume, attualmente, una composizione collegiale. L'OdV, è un organo di sorveglianza indipendente che si occupa della attività di vigilanza e controllo sulla corretta ed efficace applicazione delle regole stabilite dal Modello Organizzativo adottato e di proporre i necessari aggiornamenti. Per una dettagliata illustrazione dei compiti e delle funzioni dell'OdV si rinvia al successivo paragrafo 5 del presente Modello.

2.3 I principi ispiratori e le linee guida per l'adozione del Modello

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, formula entro trenta giorni le valutazioni afferenti l'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nella definizione del Modello, sono state prese a modello le linee guida redatte da associazioni rappresentative di categorie di enti e/o società (a titolo esemplificativo, le linee guida di Confindustria, da ultimo aggiornate in data 25 giugno 2021). Tali linee guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di concretizzazione dei reati identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.





Le componenti di maggiore rilevanza del sistema di controllo delineato nelle linee guida prese a riferimento per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi) che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dalla Società, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza unita ad un adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.
- formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, nonché gestione operativa e sistema di monitoraggio pianificato dei processi aziendali in materia di rischi ambientali e SSL.

Le linee guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione che deve, pertanto, essere documentata, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato (sistema di reporting).

In aggiunta, le Linee Guida hanno inteso valorizzare un sistema di gestione di c.d. "compliance integrata", vale a dire che la Società è chiamata a rispettare congiuntamente diverse normative al fine di offrire controlli e procedure più efficaci, eliminando le eventuali disfunzioni che possono caratterizzare la prassi aziendale.

Nello specifico, il sistema di "compliance integrata" prevede di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di compliance;
- agevolare la condivisione delle informazioni, tramite anche risk assessment congiunti, al fine di procedere con l'adozione di procedure comuni che garantiscano efficienza ed efficacia senza generare duplicazioni di ruoli, presidi e rimedi collettivi, laddove tali ruoli incidano sugli stessi processi;
- coordinare l'attività svolta dai principali attori aziendali, attraverso meccanismi di coordinamento e collaborazione tra le diverse funzioni aziendali interessate e coinvolte nel sistema di gestione dei rischi.

2.4 Codice Etico e Modello

La Società, al fine di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico, documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori di interessi" (organi sociali, pubblica amministrazione, dipendenti etc.). Il Codice, adottato dalla Società nel 2015 e costantemente aggiornato, si applica a tutti i dipendenti di Eurpack, a tutti gli affari di Eurpack o a quelli in cui essa presenti un interesse, nonché a soggetti terzi, ovvero soggetti esterni che operano direttamente e indirettamente per la Società (e.g. procuratori, collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali).





Il Codice, per quanto applicabile allo specifico rapporto, sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" nonché valori e principi, che la Società riconosce come propri nel perseguimento dei propri obiettivi e dei quali esige l'osservanza da parte dei soggetti sopracitati per il corretto svolgimento delle attività e per la salvaguardia dell'affidabilità, della reputazione e dell'immagine dell'azienda.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico della Società afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

2.5 La struttura del Modello e i destinatari

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale che contiene:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (Allegato 1);
- una sintetica descrizione del contesto organizzativo di Eurpack e del processo di definizione del Modello;
- i principi generali di comportamento e i valori etici;
- le modalità di selezione e formazione del personale;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;

e una Parte Speciale che:

- individua, previa descrizione delle diverse fattispecie di reato-presupposto, le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto (le "attività sensibili");
- evidenzia le possibili modalità di commissione dei reati e le principali funzioni aziendali coinvolte;
- definisce i principi comportamentali e di controllo a presidio dei rischi individuati.

In particolare, il Modello si articola in:

- o Parte Generale
- o Elenco delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto (Allegato 1)
- o Codice Etico
- o Parte Speciale, composta dalle seguenti quindici Sezioni:
 - Sezione A: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente Pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
 - Sezione B: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
 - Sezione C: delitti di criminalità organizzata;
 - Sezione D: reati contro la pubblica amministrazione;
 - Sezione E: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
 - Sezione F: delitti contro l'industria e il commercio;
 - Sezione G: reati societari;
 - Sezione H: delitti contro la personalità individuale;
 - Sezione I: reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime connessi alla violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - Sezione J: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di illecita provenienza e autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;



- Sezione K: delitti in materia di violazioni del diritto del diritto d'autore;
- Sezione L: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- Sezione M: reati ambientali;
- Sezione N: reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Sezione O: reati tributari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di Eurpack, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito, i "Destinatari").

2.6 La procedura di adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'organo amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita dalle direzioni aziendali, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Società, in relazione alle attività a rischio potenziale dalle stesse svolte.

In particolare, è responsabilità delle direzioni aziendali trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a "rischio-reato", nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenuti nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni od elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile dell'area/funzione/unità organizzativa per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle linee guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.



3. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

In fase di selezione del personale, Eurpack istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

In particolare, nella lettera di assunzione viene inserita idonea informativa illustrante il Modello adottato ai sensi del Decreto.

La formazione del personale, finalizzata all'attuazione del Modello e alla sua diffusione nel contesto aziendale, prevede dei corsi di formazione a frequenza obbligatoria la cui qualità è monitorata e accertata dall'Organismo di Vigilanza.

La formazione del personale viene articolata su tre livelli di seguito elencati:

- a) Organismo di Vigilanza: seminario iniziale volto alla illustrazione delle procedure aziendali interne e alla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali;
- b) personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: seminario iniziale esteso ai neo assunti con relativo aggiornamento annuale;
- c) altro personale: con cadenza periodica, la Società propone un piano di formazione dell'Organismo di Vigilanza, che ne verifica la qualità e i contenuti.

Il suddetto piano di formazione prevede diverse tipologie di interventi, predisposti a seconda della collocazione aziendale degli esponenti aziendali. Il mancato rispetto dei citati obblighi da parte degli esponenti aziendali con funzione di vigilanza comporta l'applicazione di sanzioni parametriche alla posizione ricoperta all'interno della Società, sino ad ipotesi di recesso per giusta causa e con effetto immediato dal rapporto.

Infine, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati che Eurpack si è dotata di un Modello e di specifiche procedure interne, nonché di un Codice Etico rivolto anche ai fornitori e ai collaboratori esterni e che il mancato rispetto del Modello o delle specifiche procedure interne può determinare la risoluzione del rapporto.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E I MECCANISMI SANZIONATORI

4.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Codice Etico e della ulteriore documentazione che fa parte del Modello.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione secondo un principio di proporzionalità e dotate di deterrenza) rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente e dell'efficace attuazione del Modello. Alla funzione essenzialmente preventiva del sistema disciplinare deve unirsi la gradualità delle sanzioni in ragione della gravità delle violazioni. È necessario, dunque, che il Modello individui concretamente le misure disciplinari a cui ogni soggetto si espone in caso di inosservanza delle misure organizzative adottate ricollegando a ciascuna violazione le sanzioni applicabili in una prospettiva di gravità crescente.





Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla direzione aziendale e/o agli organi societari competenti, conformemente alle previsioni contrattuali e legislative applicabili.

4.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Grafica ed Editoria Industria ("CCNL"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Sulla base del suddetto principio di proporzionalità, occorre valutare:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- la posizione funzionale e le mansioni del lavoratore;
- il comportamento del lavoratore e l'eventuale reiterazione della condotta da censurare.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dall'art. 46 del CCNL, quali:

- i) rimprovero verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa in misura non superiore a tre ore di retribuzione;
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- v) licenziamento disciplinare con preavviso;
- vi) licenziamento disciplinare senza preavviso.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare. In particolare si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine, dal ricevimento della contestazione, entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi, previsti dal CCNL, dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.





4.3 Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

La clausola anzidetta potrà avere il seguente tenore letterale: *"Eurpack dichiara di aver adottato un codice etico (il "Codice Etico") nonché, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 (il "Decreto"), un Modello di organizzazione gestione e controllo (il "Modello") atto a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto medesimo e di svolgere la propria attività in conformità allo stesso. Il Consulente/Collaboratore dichiara, per quanto occorrer possa e senza che ciò comporti alcun obbligo per la stessa di adottare analogo modello, di: a) aver preso visione sul sito internet della Società del Modello e del Codice Etico; e b) svolgere la propria attività nel rispetto del Decreto. Ogni violazione delle suddette prescrizioni potrà costituire causa di risoluzione ipso iure del contratto da parte della Società, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., da comunicarsi a mezzo di raccomandata a.r. /PEC, fatta salva la facoltà della stessa di richiedere il risarcimento degli eventuali danni."*

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, Eurpack, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:

- i) contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal Modello e dal Codice Etico, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente;
- ii) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento;
- iii) risolvere automaticamente il contratto in essere ai sensi dell'art. 1456 c.c..

4.4 Misure nei confronti degli apicali

In caso di violazione, da parte di apicali, delle previsioni del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività riconosciute come sensibili, per quanto sopra indicato, di un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

In via generale, agli apicali si applicano le procedure disciplinari e le sanzioni previste dal CCNL applicato, fino ad arrivare al recesso per giusta causa e con effetto immediato dal rapporto di lavoro

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta all'apicale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi e ai soggetti competenti come sopra individuati.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dell'apicale, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità dello stesso, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV rimanendo le direzioni organizzative aziendali competenti responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

msc





4.5 Misure nei confronti dell'organo amministrativo

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione stesso, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione di una riunione del Consiglio di Amministrazione e, nei casi più gravi, dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Nel caso di violazione da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno i più opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più opportune previste dalla legge.

4.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione delle previsioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico nei confronti dei membri dell'OdV che hanno violato il Modello e il Codice Etico e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi, ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

4.7 Misure nei confronti dei terzi

Ai fini di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal Decreto da parte di terzi, con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali, è necessario che il sistema disciplinare preveda misure specifiche che tengano conto dell'estraneità di tali soggetti all'attività d'impresa della Società. Per rendere vincolanti nei confronti dei terzi i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione delle misure a fronte di ogni violazione o mancata attuazione delle stesse, occorre inserire apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal tenere comportamenti che costituiscono una delle fattispecie di reato previste dal Decreto, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dalla Società nel Modello, o nel Codice Etico. Ogni violazione delle previsioni del presente Modello da parte dei terzi che operano per conto e nell'interesse della Società, in forza di rapporti contrattuali con la medesima, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Le violazioni più gravi potranno comportare la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

La clausola anzidetta potrà avere il seguente tenore letterale: *"Eurpack dichiara di aver adottato un codice etico (il "Codice Etico") nonché, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 (il "Decreto"), un Modello di organizzazione gestione e controllo (il "Modello") atto a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto medesimo e di svolgere la propria attività in conformità allo stesso. Il Fornitore/Appaltatore/etc. dichiara, per quanto occorrer possa e senza che ciò comporti alcun obbligo per la stessa di adottare analogo modello, di: a) aver preso visione sul sito internet della Società del Modello e del Codice Etico; e b) svolgere la propria attività nel rispetto del Decreto. Ogni violazione delle suddette prescrizioni potrà costituire causa di risoluzione ipso iure del contratto da parte della Società, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., da comunicarsi a mezzo di raccomandata a.r. /PEC, fatta salva la facoltà della stessa di richiedere il risarcimento degli eventuali danni."*





4.8 Misure sanzionatorie in materia di Whistleblowing

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 del citato Decreto *Whistleblowing*;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023¹, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 2 e comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023.

¹ A titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'indipendenza e la struttura dell'Organismo Di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello e la cura del relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dell'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Tale organo è l'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle aree/funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Pertanto, sulla base di tali requisiti, all'Organismo complessivamente inteso, non sono affidati compiti operativi; non c'è identità tra controllato e controllante; qualsiasi forma di ingerenza e condizionamento economico o personale da parte degli organi di vertice viene rimossa.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società. Tale requisito riguarda l'insieme di strumenti e tecniche di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato al fine di poter svolgere in modo efficace la propria attività; in tal senso è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, a curare la documentazione dell'attività svolta, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo determinato dal Consiglio di Amministrazione nella delibera consiliare di nomina dell'OdV.

In ogni caso, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica oltre la scadenza fissata nella delibera consiliare di relativa nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica delibera consiliare alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.



Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detti rapporti e indipendentemente dalla causa di interruzione degli stessi.

Analogamente, il professionista individuato quale componente dell'Organismo di Vigilanza che si trovi ad interrompere i rapporti con la Società, indipendentemente dalla causa di interruzione occorsa, decade automaticamente dall'incarico nelle ipotesi di conflitto di interesse o incompatibilità tali da pregiudicarne l'indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, il componente dell'OdV in ogni momento ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, la conclusione di un procedimento disciplinare da cui sia derivata l'applicazione della sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo pec.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

5.2 I compiti e i requisiti dell'Organismo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare l'effettività del Modello, ovvero la coerenza tra i comportamenti concreti posti in essere da parte della Società ed il modello istituito ed adottato dallo stesso;
- verificare l'adeguatezza del Modello;
- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Codice Etico da parte dei Destinatari;





- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, laddove si verificano significative variazioni dell'assetto aziendale e/o delle modifiche normative, e verificare l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- coordinarsi e collaborare con le aree/funzioni/unità organizzative per il miglior monitoraggio delle attività identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo (i.e. Collegio Sindacale);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte delle figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, laddove fondate, che possano comportare una responsabilità in capo alla Società.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato del potere di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle aree/funzioni/unità organizzative interessate;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.lgs. n. 231/2001;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di altri organismi e/o dalle strutture aziendali, fermo restando l'obbligo di vigilanza in capo al Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza del suo intervento.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

5.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo

Il Decreto prevede, all'art. 6, comma 2, lettera d), tra i requisiti che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi informativi costituiscono doveri fondamentali rientranti nei più ampi doveri di diligenza e obblighi di fedeltà del prestatore di lavoro come previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c..

L'implementazione di flussi informativi rivolti all'OdV costituisce, inoltre, uno dei principali strumenti operativi per la Società ai fini di dare concreta attuazione ai sistemi di "compliance integrata" (di cui al par. 2.1).





L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente ricevere tutte le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Autorità per la protezione dei dati personali), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy. Per quanto riguarda la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni whistleblowing si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 6.

Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, sono raccolte tramite gli appositi canali di segnalazione interni whistleblowing, come indicati al successivo paragrafo 6, istituiti tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del soggetto segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Tutti gli altri flussi informativi possono essere trasmessi all'OdV tramite casella di posta elettronica allo stesso dedicata:

- odv_egs@pec.panservice.it

5.4 Reporting dell'Organismo nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'eventuale verificarsi di aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati in base alle seguenti linee di riporto:

- continuativa, nei confronti dei legali rappresentanti; l'Organismo riferisce al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- annuale, nei confronti dei legali rappresentanti e del Collegio Sindacale; a tale proposito è predisposta una relazione annuale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; in tale occasione, sono organizzati incontri per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse;
- immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti dei legali rappresentanti e del Collegio Sindacale.



Inoltre, è previsto che:

- nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di uno dei legali rappresentanti, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di uno o più dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informa tutti gli altri membri del Collegio e il Consiglio di Amministrazione.

6. WHISTLEBLOWING

In conformità alla nuova disciplina *whistleblowing* di cui al D.Lgs. n. 24/2023 ("Decreto *Whistleblowing*"), Eurpack ha istituito appositi canali interni di segnalazione, volti ad incoraggiare tutti coloro che operano nel "contesto lavorativo" della Società a riferire tutti gli atti e/o comportamenti illeciti commissivi o omissivi che costituiscono violazioni, anche sospette, dei principi sanciti nel Codice Etico e/o violazioni della normativa interna (rappresentata da tutte le procedure o linee guida adottate dalla Società, tra cui anche il presente Modello) che possano tradursi in frodi o in un danno anche potenziale nei confronti di colleghi, azionisti e stakeholder in generale o che ledano la reputazione dell'azienda, dei quali vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società. In aggiunta, la Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni ("Gestore della Segnalazione") secondo quanto previsto dalla normativa sopra richiamata.

Pertanto, è possibile effettuare le segnalazioni (in forma scritta o in forma orale) mediante i seguenti canali interni, gestiti nel rispetto della trasparenza e della riservatezza:

- piattaforma informatica: "My *Whistleblowing*" fornita da Zucchetti e accessibile al seguente indirizzo [...], quale tool informatico crittografato, utilizzabile per segnalazioni in forma scritta e orale;
- posta ordinaria: indirizzata all'Organismo di Vigilanza 231 di Eurpack, Via dell'Industria 13, 04011 – Aprilia (LT);
- incontro diretto: è in ogni caso consentita la possibilità di effettuare le segnalazioni attraverso incontri diretti concordati con l'Organismo di Vigilanza, in qualità di Gestore della Segnalazione, da richiedersi tramite piattaforma informatica con le modalità sopra indicate.

Si specifica che ciascuna segnalazione effettuata a mezzo posta ordinaria, oltre a dover essere indirizzata alla Società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza c/o Eurpack Giustini Sacchetti S.r.l., Via dell'Industria, 13, 04011, Aprilia (LT), deve essere inserita in due buste chiuse: a) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; b) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione stessa. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

La gestione e l'utilizzo dei suddetti canali sono più specificamente dettagliati in una procedura interna all'uopo predisposta (*Policy Whistleblowing*).

I sistemi di segnalazione innanzi descritti, fatti salvi eventuali obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede, garantiscono:

- la tutela della riservatezza, mediante strumenti crittografici, dell'identità del segnalante, del presunto responsabile delle violazioni e/o dei soggetti coinvolti nella segnalazione (ivi inclusi i facilitatori), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. A tal fine, l'OdV e/o gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a:
 - rivelare l'identità del segnalante solo previo consenso scritto da parte di quest'ultimo o quando la conoscenza della identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato;
 - in caso di segnalazione anonima, separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la successiva associazione della segnalazione alla identità del segnalante sia possibili nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;



garantire che le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione avvengano sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR) e non oltre il tempo necessario per l'espletamento delle attività dovute; in ogni caso, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate non oltre cinque anni (ex art. 14 D.Lgs. n. 24/2023);

- la tutela del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione. A tal fine, è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Possono presentare la segnalazione, nelle modalità di cui sopra:

- il personale della Società, ivi compresi i lavoratori part-time, i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale, i liberi professionisti, i consulenti, i tirocinanti (anche non retribuiti);
- i soggetti aziendali esercenti funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società;
- i lavoratori cessati (in caso di acquisizione delle informazioni sulle violazioni durante il periodo di lavoro), i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova, i soggetti non ancora assunti quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali.

La gestione della segnalazione da parte dell'OdV deve avvenire secondo modalità e tempi definiti. In particolare, l'OdV è tenuto a rilasciare ai cd. whistleblower, un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa e a fornire un primo riscontro, in merito allo stato di avanzamento della procedura, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Infine, in aggiunta alle summenzionate modalità di segnalazione, il segnalante può (i) presentare una segnalazione esterna all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), utilizzando il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, oppure (ii) effettuare una segnalazione a mezzo di divulgazione pubblica, purché ricorrano le condizioni richieste dagli artt. 6 e 15 del D.Lgs. n. 24/2023.

Ad ogni modo, si ricorda che i canali interni di segnalazione istituiti dalla Società devono essere intesi come canali privilegiati. Tale principio è volto, da un lato, " *ALLEGATO 1 – elenco reati attualmente inclusi nel D.Lgs. n. 231/2001* ", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

msc



ALLEGATO 1 – Elenco reati attualmente inclusi nel D.Lgs. n. 231/2001

Art. D.lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico, o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 316 <i>bis</i> c.p.	Malversazione di erogazioni pubbliche
	Art. 316 <i>ter</i> c.p.	Indebita percezione di erogazioni pubbliche
	Art. 353 c.p.	Turbata libertà degli incanti
	Art. 353 <i>bis</i> c.p.	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
	Art. 356 c.p.	Frode nelle pubbliche forniture
	Art. 640 comma 2 n. 1 c.p.	Truffa a danno dello Stato, di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea
	Art. 640 <i>bis</i> c.p.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
	Art. 2 L. 1986/898	Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale
	Art. 640 <i>ter</i> c.p.	Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico
Art. 24 <i>bis</i> Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 491 <i>bis</i> c.p.	Documenti informatici
	Art. 615 <i>ter</i> c.p.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
	Art. 615 <i>quater</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici
	Art. 615 <i>quinquies</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
	Art. 617 <i>quater</i> c.p.	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
	Art. 617 <i>quinquies</i> c.p.	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

	Art. 635 <i>bis</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
	Art. 635 <i>ter</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
	Art. 635 <i>quater</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
	Art. 635 <i>quinqües</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
	Art 1 comma II D.L. 105 2019 (convertito in legge con modifiche dalla L 133/2019)	Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica
	Art. 640 <i>quinqües</i> c.p.	Frode informatica del certificatore di firma elettronica
Art. 24 <i>ter</i> Delitti di criminalità organizzata	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
	Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere
	Art. 416 <i>ter</i> c.p.	Scambio elettorale politico-mafioso
	Art. 630 c.p.	Sequestro di persona a scopo di estorsione
	Art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.	Termini di durata massima delle indagini preliminari (Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo)
	Art. 74 D.P.R. 309/1990 (T.U. Stupefacenti)	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
Art. 25 Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio	Art 314 c.p.	Peculato
	Art 316 c.p.	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
	Art. 317 c.p.	Concussione
	Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione
	Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio
	Art. 319 <i>bis</i> c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 319 <i>ter</i> c.p.	Corruzione in atti giudiziari
	Art. 319 <i>quater</i> c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità



	Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
	Art. 321 c.p.	Pene per il corruttore
	Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione
	Art. 323 c.p.	Abuso d'ufficio
	Art. 322 bis c.p.	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
Art. 25 bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 346 bis c.p.	Traffico di influenze illecite
	Art. 453 c.p.	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
	Art. 454 c.p.	Alterazione di monete
	Art. 455 c.p.	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
	Art. 457 c.p.	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
	Art. 459 c.p.	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
	Art. 460 c.p.	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
	Art. 461 c.p.	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
	Art. 464 c.p.	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
	Art. 473 c.p.	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
	Art. 474 c.p.	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

mbo

Art. 25 bis 1 Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 513 c.p.	Turbata libertà dell'industria o del commercio
	Art. 513 bis c.p.	Illecita concorrenza con minaccia o violenza
	Art. 514 c.p.	Frodi contro le industrie nazionali
	Art. 515 c.p.	Frode nell'esercizio del commercio
	Art. 516 c.p.	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
	Art. 517 c.p.	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
	Art. 517 ter c.p.	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
	Art. 517 quater c.p.	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari
Art. 25 ter Reati societari	Art. 2621 c.c.	False comunicazioni sociali
	Art. 2621 bis c.c.	Fatti di lieve entità
	Art. 2622 c.c.	False comunicazioni sociali delle società quotate
	Art. 2625 c.c.	Impedito controllo
	Art. 2626 c.c.	Indebita restituzione dei conferimenti
	Art. 2627 c.c.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
	Art. 2628 c.c.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
	Art. 2629 c.c.	Operazioni in pregiudizio dei creditori
	Art. 2629 bis c.c.	Omessa comunicazione del conflitto di interessi
	Art. 2632 c.c.	Formazione fittizia del capitale
	Art. 2633 c.c.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
	Art. 2635 c.c.	Corruzione tra privati
	Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla corruzione tra privati
	Art. 2636 c.c.	Illecita influenza sull'assemblea
	Art. 2637 c.c.	Aggiotaggio
	Art. 2638 c.1 e 2 c.c.	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza
	Art. 54 D.Lgs. n.19/2023	False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare

Art. 25 quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 270 c.p.	Associazioni sovversive
	Art. 270 bis c.p.	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
	Art. 270 bis 1	Circostanze aggravanti e attenuanti
	Art. 270 ter c.p.	Assistenza agli associati
	Art. 270 quater c.p.	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 quater 1 c.p.	Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo
	Art. 270 quinquies c.p.	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 quinquies 1 c.p.	Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
	Art. 270 quinquies 2 c.p.	Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
	Art. 270 sexies c.p.	Condotte con finalità di terrorismo
	Art. 270 septies c.p.	Confisca
	Art. 280 c.p.	Attentato per finalità terroristiche o di eversione
	Art. 280 bis c.p.	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
	Art. 280 ter c.p.	Atti di terrorismo nucleare
	Art. 289 bis c.p.	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
	Art. 289 ter c.p.	Sequestro a scopo di coazione
	Art. 302 c.p.	Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo
	Art. 304 c.p.	Cospirazione politica mediante accordo
	Art. 305 c.p.	Cospirazione politica mediante associazione
	Art. 306 c.p.	Banda armata: formazione e partecipazione
	Art. 307 c.p.	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
	Art. 5 D.L. 625/1979 - mod. in L. 15/1980	Pentimento operoso
	Art. 1 L. 342/1976	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
	Art. 2 L. 342/1976	Danneggiamento delle installazioni a terra

	Art. 3 L. 422/1989	Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale
	Art. 2 Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999	Reperimento diretto o indiretto di fondi per il finanziamento del terrorismo
Art. 25 quater 1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 583 bis c.p.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies Delitti contro la personalità individuale	Art. 600 c.p.	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
	Art. 600 bis c.p.	Prostituzione minorile
	Art. 600 ter c.p.	Pornografia minorile
	Art. 600 quater c.p.	Detenzione o accesso a materiale pornografico
	Art. 600 quater 1 c.p.	Pornografia virtuale
	Art. 609 undecies c.p.	Adescamento di minorenni
	Art. 600 quinquies c.p.	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
	Art. 601 c.p.	Tratta di persone
	Art. 602 c.p.	Acquisto e alienazione di schiavi
Art. 25 sex/les Reati di abuso di mercato	Art. 184 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate
	Art. 185 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Manipolazione del mercato
Art. 25 septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 589 c.p.	Omicidio colposo
	Art. 590 c.p.	Lesioni personali colpose
Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Art. 648 c.p.	Ricettazione
	Art. 648 bis c.p.	Riciclaggio

	Art. 648 <i>ter</i> c.p.	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
	Art. 648 <i>ter</i> . 1 c.p.	Autoriciclaggio
Art. 25 <i>octies</i> 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 493 <i>ter</i> c.p.	Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
	Art. 493 <i>quater</i> c.p.	Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
	Art. 512 <i>bis</i> c.p.	Trasferimento fraudolento di valori
	Art. 640 <i>ter</i> c.p.	Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale
Art. 25 <i>novies</i> Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 171 L. 633/1941	Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica
	Art. 171 <i>bis</i> L. 633/1941	Reati in materia di software e banche dati (abusiva duplicazione a scopo di profitto di software e banche dati)
	Art. 171 <i>ter</i> L. 633/1941	Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche
	Art. 171 <i>septies</i> L. 633/1941	Violazioni nei confronti della SIAE
	Art. 171 <i>octies</i> L. 633/1941	Produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modificazione, o utilizzazione di apparati o parti di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato.
Art. 25 <i>decies</i> Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 <i>undecies</i> Reati ambientali	Art. 452 <i>bis</i> c.p.	Inquinamento ambientale
	Art. 452 <i>quater</i> c.p.	Disastro ambientale
	Art. 452 <i>quaterdecies</i> c.p.	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
	Art. 452 <i>quinquies</i> c.p.	Delitti colposi contro l'ambiente
	Art. 452 <i>sexies</i> c.p.	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività

	Art. 452 <i>octies</i> c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 727 <i>bis</i> c.p.	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
	Art. 733 <i>bis</i> c.p.	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
	Art. 137 c. 2, 3, 5, 11, 13 D.Lgs. 152/2006	Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili
	Art. 256 c. 1 lettere a) b), 3, 4, 5 e 6 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (attività di gestione di rifiuti non autorizzata)
	Art. 257 D.Lgs. 152/2006	Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee
	Art. 258 c. 4 D.Lgs. 152/2006	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
	Art. 259 c. 1 D.Lgs. 152/2006	Traffico illecito di rifiuti
	Art. 260 <i>bis</i> D.Lgs. 152/2006	False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti
	Art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/2006	Sanzioni relative a reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria)
	Art. 1 c.1, 2 e art. 3 <i>bis</i> L. 150/1992	Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione

	Art. 6 L. 150/1992	Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
	Art. 3 L. 549/1993	Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive
	Art. 8 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento doloso provocato da nave battente qualsiasi bandiera
	Art. 9 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento colposo provocato da nave battente qualsiasi bandiera
Art. 25 duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art 22 comma 12 bis e D. Lgs. 286/1998	Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare aggravato da: - numero di lavoratori irregolari superiore a tre; - numero di lavoratori irregolari superiore a tre; - impiego di minori in età non lavorativa; - sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro
	Art. 12 c. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 286/1998	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
Art. 25 terdecies Razzismo e xenofobia	Art 604 bis c.p. (Art. 3, c. 1, c. 3 bis L. 654/1975 abrogato dalla D.lgs 21/2018 per il quale si rinvia all'art 604 bis c.p.)	Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa
Art 25 quaterdecies L. 401/1989 Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art 1 L. 13 dicembre 401/1989	Frode in manifestazioni sportive
	Art 4 L. 13 dicembre 401/1989	Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa
Art 25 quinquiesdecies Reati tributari	D.lgs 74/ 2000 Art 2 comma 1, 2 bis Art 3, 4, 5, 8 comma 1 e 2 bis Art. 10, 10 quarter Art. 11	Reati tributari e in sintesi: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;

		Dichiarazione di elementi passivi fittizi; Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici Emissione di fatture e di altri documenti per operazioni inesistenti Occultamento o distruzione di documenti contabili Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte Dichiarazione infedele Omessa dichiarazione Indebita compensazione
Art 25 <i>sexiesdecies</i> Contrabbando	D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale) Artt. da 282 a 292 e art. 295	Reati di Contrabbando
Art. 25 <i>septesdecies</i> Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 518 <i>bis</i> c.p.	Furto di beni culturali
	Art. 518 <i>ter</i> c.p.	Appropriazione indebita di beni culturali
	Art. 518 <i>quater</i> c.p.	Ricettazione di beni culturali
	Art. 518 <i>octies</i> c.p.	Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali
	Art. 518 <i>novies</i> c.p.	Violazioni in materia di alienazione di beni culturali
	Art. 518 <i>decies</i> c.p.	Importazione illecita di beni culturali
	Art. 518 <i>undecies</i> c.p.	Uscita o esportazione illecite di beni culturali
	Art. 518 <i>duodecies</i> c.p.	Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici
Art. 25 <i>duodevicies</i> Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 518 <i>quaterdecies</i> c.p.	Contraffazione di opere d'arte
	Art. 518 <i>sexies</i> c.p.	Riciclaggio di beni culturali
	Art. 518 <i>terdecies</i> c.p.	Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici



L. 146/2006 Reati transnazionali	Art. 12 c. 3, 3 <i>bis</i> , 3 <i>ter</i> e 5 D. Lgs. 286/1998	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
	Art. 74 D.P.R. 309/1990	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
	Art. 291 <i>quater</i> D.P.R. 43/1973	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
	Art. 378 c.p.	Favoreggiamento personale
	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
	Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere

modulato





EURPACK[®]

Via dell'Industria, 13
04011 Aprilia (LT)

T. +39 06.920451 • F. +39 06.92045224
info@eurpack.it • www.eurpack.it

