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

Adottato il giorno 03.12.2020. Ultimo aggiornamento in data 05.12.2023

CANON ITALIA S.p.A.

Indice

PARTE GENERALE 5
DEFINIZIONI 6
1 LA NORMATIVA 8
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 8
1.2 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 9
1.3 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10
1.4 I REATI 12
1.5 LE SANZIONI 21
1.6 I DELITTI TENTATI 25
1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 25
1.8 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO 26
2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CANON ITALIA S.P.A. 27
2.1 CANON ITALIA S.P.A. 27
2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLA SOCIETÀ: ORGANI E SOGGETTI 27
2.3 GLI STRUMENTI REGOLATIVI E DI *GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ 29
2.4 CONTROLLI ESTERNI 31
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CANON ITALIA S.P.A. 32
3.1 PREMESSA 32
3.2 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO 32
3.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 33
3.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO 39
3.5 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO 39
3.6 CODICE DI COMPORTAMENTO 40
3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 40
4 ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO" 42
5 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO 44
6 ORGANISMO DI VIGILANZA 46
6.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI 46
6.2 FUNZIONI E POTERI 49
6.3 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL *REPORTING* AGLI ORGANI SOCIETARI 51
6.4 VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO 51
7 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 53
7.1 OBBLIGO DI SEGNALAZIONE 53
7.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI E VALUTAZIONE DELLE STESSE 54
7.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 55

8 SISTEMA DISCIPLINARE....56
8.1 PRINCIPI GENERALI 56
8.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI.... 56
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DEI FORNITORI, DEI CONSULENTI E DELLE ALTRE PARTI CONTRATTUALI . 58
9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE 59
PARTE SPECIALE 61
1 INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE....62
2 LINEE DI CONDOTTA E REGOLE DI COMPORTAMENTO....64
2.1 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/2001) 64
2.1.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 64
2.1.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 69
2.1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 69
2.2 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-*BIS* D.LGS. 231/2001).... 73
2.2.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 74
2.2.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 76
2.2.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 77
2.3 REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-*BIS*.1 D.LGS. 231/2001).... 80
2.3.1 LA FATTISPECIE DI REATO 80
2.3.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 81
2.3.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 81
2.4 REATI SOCIETARI (ART. 25-*TER* D.LGS. 231/2001).... 82
2.4.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 83
2.4.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 88
2.4.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 89
2.5 REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (ART. 25-*SEPTIES* D.LGS. 231/2001).... 95
2.5.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 95
2.5.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 96
2.5.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 97
2.6 REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ DI AUTORICICLAGGIO (ART. 25-*OCTIES* D.LGS. 231/2001).... 98
2.6.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 98
2.6.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 101
2.6.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 102
2.7 REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-*NOVIES* D.LGS. 231/2001) 104
2.7.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 104
2.7.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI CANON ITALIA S.P.A. 106
2.7.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 106
2.8 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-*DECIES* D.LGS. 231/2001).... 107

2.8.1 La fattispecie di reato 107
2.8.2 Gli organi e le attività "a rischio" di Canon Italia S.p.A. 108
2.8.3 Divieti 108
2.9 Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001) 109
2.9.1 Le singole fattispecie di reato 109
2.9.2 Gli organi e le attività "a rischio" di Canon Italia S.p.A. 112
2.9.3 Principi di comportamento e divieti 113
2.10 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001) 116
2.10.1 La fattispecie di reato ritenuta rilevante (art. 22, co. 12-bis, D.lgs. 286/1998) 116
2.10.2 Gli organi e le attività "a rischio" di Canon Italia S.p.A. 116
2.10.3 Principi di comportamento e divieti 117
2.11 Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D.lgs. 231/2001) 118
2.11.1 Le singole fattispecie di reato 118
2.11.2 Gli organi e le attività "a rischio" di Canon Italia S.p.A. 123
2.11.3 Principi di comportamento e divieti 123
2.12 Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) 126
2.13 Rinvio al Codice di Comportamento e alle procedure della Società e del Gruppo 126

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Attività sensibili: le attività di CANON ITALIA S.P.A. nell'ambito delle quali appare non meramente teorico un rischio di commissione dei Reati;

Codice di Comportamento: codice di comportamento del Gruppo adottato da CANON ITALIA S.P.A., contenente gli *standard* minimi che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero compromettere la reputazione e l'attività della Società;

Cliente: il soggetto che acquista un prodotto o un servizio dalla Società;

Controllata: CANON SOLUTIONS ITALIA S.R.L.

D.lgs. 231/2001 o il **Decreto**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.;

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità della stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa;

Decreto Sicurezza: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.;

Destinatari: gli amministratori, i sindaci, i Dipendenti, gli stagisti e gli agenti di CANON ITALIA S.P.A. e chiunque operi per conto o nell'interesse della stessa;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o regolato da un diverso tipo contrattuale con CANON ITALIA S.P.A.;

DPI o **Dispositivi di Protezione Individuale**: qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sicurezza e la salute durante il lavoro, nonché, ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo;

DUVRI o **Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze**: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria unità produttiva contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;

DVR o **Documento di Valutazione dei Rischi**: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente (i) una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la

sicurezza sul lavoro e i criteri per la suddetta valutazione, (ii) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei DPI conseguenti a tale valutazione, (iii) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, (iv) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei responsabili dell'organizzazione che vi debbono provvedere, (v) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione o addestramento;

Fornitore: l'operatore economico, sia esso persona fisica, giuridica o raggruppamento, potenzialmente in grado di soddisfare il fabbisogno di approvvigionamento di beni, lavori e servizi;

Gruppo: le società rientranti facenti parte del gruppo di CANON INC.;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del Decreto;

Organismo di Vigilanza o **O.d.V.**: l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

Pubblica Amministrazione o **P.A.**: la pubblica amministrazione, come definita all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle altre disposizioni normative rilevanti in materia;

Reati o Reati presupposto: i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società, degli enti e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, previsti dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies* del Decreto e dall'art. 10, legge 16 marzo 2006, n. 146 e ss.mm.ii.;

Responsabili di Funzione: i responsabili delle divisioni e delle funzioni in cui si articola la Società secondo l'organigramma tempo per tempo vigente;

Società: Canon Italia S.p.A.

1 LA NORMATIVA

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile, sostanzialmente, alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per una serie di Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che agiscono per loro conto.

L'ente non risponde, invece, se l'autore del Reato presupposto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente si aggiunge – in via diretta ed autonoma[1] – a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il Reato.

La responsabilità dell'ente sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione del Reato da parte della persona fisica (c.d. colpa di organizzazione), se cioè non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività sensibili; in quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità amministrativa delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della

[1] In base all'art. 8 del D.lgs. n. 231/2001: "*Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia*".

commissione di un Reato presupposto, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.2 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche se 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 (cc.dd. apicali)[2];
b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cc.dd. subordinati)[3].

I concetti di *interesse* e *vantaggio*, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri – tra loro alternativi – di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi.

L'*interesse* esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito.

Il *vantaggio* è il risultato materiale del reato, verificabile *ex post*: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse.

[2] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[3] Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell'Ente.

L'inclusione dei reati colposi (art. 25-*septies* del decreto 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e art. 25-*undecies* in materia ambientale) all'interno del catalogo dei Reati presupposto ha fatto dubitare della loro conciliabilità con i criteri dell'interesse o vantaggio dell'ente: i reati colposi, infatti, sono per definizione non voluti e, dunque, difficilmente immaginabili come realizzati per un qualche interesse o vantaggio.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 (c.d. Thyssen), seguite dalla giurisprudenza successiva, hanno chiarito che nei reati colposi l'interesse va riferito alla condotta colposa e non all'evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell'interesse dell'ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto della pavimentazione, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

1.3 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.
Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.
Se si tratta dei soggetti cc.dd. apicali, la responsabilità dell'ente è presunta; l'ente può tuttavia andare esente da responsabilità se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**;

3. le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Se il reato è stato commesso dai cc.dd. subordinati, il meccanismo muta: l'accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui soggetti cc.dd. apicali.

In sintesi: se autore del reato è un apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del reato è un subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

In entrambi i casi, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto.

In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve:

- individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione a tali attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» ha aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino tempestivamente la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. *whistleblowing*).

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), il Modello deve prevedere uno o più canali che consentano tanto ai soggetti apicali, quanto ai soggetti subordinati, «*di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del* […] *decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*». Tali canali di comunicazione devono anche garantire «*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*».

Inoltre, il medesimo comma 2-*bis*, lett. b) precisa che il Modello deve poi individuare almeno un canale alternativo di segnalazione «*idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*».
Ancora, sempre il nuovo comma 2-*bis* sancisce (alla lett. c) il divieto di atti di ritorsione o comunque discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
Infine, si stabilisce (alla lett. d) che il Modello debba individuare, nell'ambito del sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto, sanzioni «*nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*».

1.4 I REATI

Una responsabilità amministrativa dell'ente può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati tassativamente indicati per legge (i c.d. Reati presupposto): per la gran parte, essi sono contenuti nel D.lgs. 231/2001, agli artt. da 24 a 25-*duodevicies*; ulteriori indicazioni si rinvengono all'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146.

Al momento dell'approvazione del presente Modello, i Reati presupposto della responsabilità dell'ente possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: (A) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico; (B) delitti informatici e di trattamento illecito di dati; (C) delitti di criminalità organizzata; (D) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (E) delitti contro l'industria e il commercio; (F) reati in materia societaria; (G) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; (H) delitto di pratiche di mutilazione genitale femminile e reati contro la personalità individuale; (I) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato; (J) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; (K) delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (L) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; (M) delitti in materia di violazione del diritto di autore; (N) delitti contro l'amministrazione della giustizia; (O) reati ambientali; (P) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare); (Q) reati di razzismo e xenofobia; (R) reati di frode in competizioni sportive (S) reati tributari; (T) reati di contrabbando; (U) Delitti contro il patrimonio culturale; (V) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (W) reati transnazionali; (X) inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nello specifico, i Reati riconducibili a ciascuna categoria sono i seguenti:

A. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25)

1. malversazione di erogazioni pubbliche;
2. indebita percezione di erogazioni pubbliche;
3. frode nelle pubbliche forniture;
4. truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;

5. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
6. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
7. indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
8. peculato offensivo degli interessi finanziari dell'Unione europea;
9. peculato mediante profitto dell'errore altrui offensivo degli interessi finanziari dell'Unione europea;
10. concussione;
11. corruzione per l'esercizio della funzione;
12. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
13. corruzione in atti giudiziari;
14. induzione indebita a dare o promettere utilità;
15. istigazione alla corruzione;
16. 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 e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
17. abuso d'ufficio offensivo degli interessi finanziari dell'Unione europea;
18. traffico di influenze illecite, come modificato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3.

B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*)

1. falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
2. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
3. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
4. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
5. intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
6. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
7. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;

8. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
9. danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
10. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
11. frode informatica del certificatore di firma elettronica;
12. delitti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica introdotti dal d.l. 21 settembre 2019, n. 105.

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*)

1. associazione per delinquere;
2. associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
3. associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
4. scambio elettorale politico-mafioso;
5. sequestro di persona a scopo di estorsione;
6. associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
7. delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)

1. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
2. alterazione di monete;
3. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
4. falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
5. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
6. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
7. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;

8. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
9. introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis.1*)

1. turbata libertà dell'industria e del commercio;
2. illecita concorrenza con minaccia o violenza;
3. frodi contro le industrie nazionali;
4. frode nell'esercizio del commercio;
5. vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
6. vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
7. fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
8. contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

F. Reati societari (art. 25-*ter*)

1. false comunicazioni sociali;
2. false comunicazioni sociali delle società quotate;
3. falso in prospetto e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione[4];
4. impedito controllo[5];
5. formazione fittizia del capitale;

[4] L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto all'art. 173-*bis* del D.lgs. 58/1998 (TUF), abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c. L'art. 37, comma del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha invece inserito la fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione all'art. 27 dello stesso decreto, abrogando contestualmente l'art. 2624 c.c.
La conseguenza delle suddette abrogazioni è la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto e di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione dal novero dei c.d. reati presupposto e con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente (Cass. SS.UU. pen., 23 giugno 2011, n. 34476).

[5] L'articolo 37, comma 35 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, comma 1 c.c., escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D.lgs. 39/2010, il quale prevede che "1*. i componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi, 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio*".

6. indebita restituzione dei conferimenti;
7. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
8. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
9. operazioni in pregiudizio dei creditori;
10. omessa comunicazione del conflitto di interessi;
11. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
12. illecita influenza sull'assemblea;
13. aggiotaggio;
14. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
15. corruzione tra privati;
16. istigazione alla corruzione tra privati.

G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)

H. Reati contro la personalità individuale (artt. 25-*quater*.1 e 25-*quinquies*)

1. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
2. riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
3. prostituzione minorile;
4. pornografia minorile;
5. detenzione o accesso a materiale pornografico;
6. pornografia virtuale;
7. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
8. tratta di persone;
9. acquisto e alienazione di schiavi;
10. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
11. adescamento di minorenni;

I. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-*sexies*)

J. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*)

K. **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*)**

L. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1)**

1. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
2. detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
3. frode informatica produttiva di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuali;
4. delitti contro la fede pubblica, il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio aventi ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

M. **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*nonies*)**

Delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

N. **Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-*decies*)**

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

O. **Reati ambientali (art. 25-*undecies*)**

1. inquinamento ambientale;
2. disastro ambientale;
3. delitti colposi contro l'ambiente;
4. traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
5. circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale);

6. uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
7. distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
8. illeciti scarichi di acque reflue;
9. attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
10. violazioni in materia di bonifica dei siti;
11. violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali;
12. traffico illecito di rifiuti;
13. attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
14. violazioni in relazione al Sistema «SISTRI»;
15. violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche;
16. violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette;
17. violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente;
18. inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

P. Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (art. 25-*duodecies*)

1. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
2. disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

Q. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*)

Propaganda, istigazione e incitamento alla discriminazione razziale fondati sulla negazione, minimizzazione o apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

R. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)

1. frode in competizioni sportive;
2. esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa;
3. esercizio di giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati.

S. **Reati tributari (art. 25-*quinquesdecies*)**

1. dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
2. dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
3. dichiarazione infedele;
4. omessa dichiarazione;
5. emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
6. occultamento o distruzione di documenti contabili;
7. sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
8. indebita compensazione.

T. **Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)**

Delitti e contravvenzioni in materia doganale previsti dagli artt. 282 ss. d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43.

U. **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)**

1. furto di beni culturali;
2. appropriazione indebita di beni culturali;
3. ricettazione di beni culturali;
4. falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
5. violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
6. importazione illecita di beni culturali;
7. uscita o esportazione illecite di beni culturali;
8. distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
9. contraffazione di opere d'arte.

V. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)**

W. Reati transnazionali

1. associazione per delinquere;
2. associazione di tipo mafioso;
3. associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
4. associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
5. disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
6. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
7. favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

a. sia commesso in più di uno Stato;
b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

X. Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23)

1.5 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato sono previste le seguenti tipologie di sanzioni:

1) sanzioni pecuniarie;
2) sanzioni interdittive;
3) confisca;
4) pubblicazione della sentenza.

(i) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal Reato.

L'ammontare concreto della sanzione viene determinato dal giudice sulla base di un doppio criterio.
Infatti, diversamente dalle "classiche" pene pecuniarie della multa e dell'ammenda, che possono oscillare tra un minimo e un massimo predeterminato dalla legge, nel Decreto 231 le sanzioni pecuniarie seguono un sistema di calcolo c.d. per quote: per ciascuno dei Reati individuati dagli illeciti amministrativi previsti dagli artt. da 24 a 25-*sexiesdecies*, infatti, la legge prevede un numero minimo e massimo di quote; ad ogni "quota" è poi associato un valore economico che oscilla, a sua volta, tra un importo minimo e massimo. Il numero delle quote selezionate rappresenta il grado di gravità della violazione, mentre il valore da attribuire a ciascuna di esse dipende dalle condizioni patrimoniali dell'ente.
In sostanza, il giudice:

i. in prima battuta determina il numero di quote nell'intervallo compreso tra il minimo e il massimo previsto specificamente per ciascun illecito, fermo restando che, in generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000. Come detto, poi, nella determinazione del numero delle quote il giudice tiene conto:

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

ii. in seconda battuta attribuisce a ogni singola quota un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00. Nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta appunto le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.822,84, cioè il prodotto del numero minimo di quote per l'importo minimo alle stesse attribuibile, ed un massimo di € 1.549.370,69, pari al prodotto del numero

massimo di quote per l'importo massimo alle stesse associabile.

(ii) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (i) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal Reato o (ii) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione dell'illecito e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

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

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni)[6], ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

L'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora astrattamente applicabili, se:

a) l'autore del Reato ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio minino dal Reato;
b) il danno cagionato è di minima entità

[6] A seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Spazza-corrotti), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata *ex* art. 319-*bis* c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata «*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette*» e «*non inferiore a due anni e non superiore a quattro*», a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale ovvero sottoposto all'altrui direzione.
Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, co. 2 decreto (i.e. non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) «*se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Più in generale, l'ente può andare esente dall'applicazione di tali sanzioni se prima dell'apertura del dibattimento pone in essere le condotte riparatorie indicate dall'art. 17 del Decreto.

(iii) La confisca

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del Reato (cioè, rispettivamente, l'utilità promessa all'autore del reato perché lo realizzi e i guadagni, anche di natura non patrimoniale, conseguenti al compimento del reato), ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato.
Qualora non sia possibile procedere con la confisca diretta del prezzo o del profitto del Reato, ad esempio perché non è rinvenibile il beneficio economico che l'ente ha tratto immediatamente da questo, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal Reato commesso da soggetti in posizione apicale, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del Reato presupposto.

L'art. 15, comma 4 Decreto, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale.

Infine, l'art. 23, comma 3 Decreto prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

(iv) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva.
La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6 I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati contemplati dal Decreto commessi all'estero: si pensi all'ipotesi in cui un dipendente di una società italiana sia deceduto all'estero a seguito di un infortunio sul lavoro, determinato dalla violazione delle norme in materia di sicurezza.
Tuttavia, affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero, è necessario che:

a) il Reato sia commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente che ha sede nel territorio italiano;
b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
c) ricorrano le condizioni per la procedibilità dei reati all'estero (ad es., determinati limiti di pena detentiva stabiliti in astratto per il reato; cittadinanza italiana dell'autore del reato o della persona offesa; ecc.) previste dagli 7, 8, 9 e 10 c.p.[7];

[7] Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati

d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
e) se il Reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea - come *ratio* di tale opzione normativa - la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

1.8 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da Reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che *«La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende».*

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del Reato da cui dipende l'illecito amministrativo: se ricorre tale situazione, l'ente potrà comunque partecipare al procedimento nominando un rappresentante *ad hoc*.
In ogni caso, quando il legale rappresentante o il rappresentante *ad hoc* non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CANON ITALIA S.P.A.

2.1 CANON ITALIA S.P.A.

CANON ITALIA S.P.A. è una società di diritto italiano con sede legale a Cernusco sul Naviglio (MI), Strada Padana Superiore, 2/B.
La Società, il cui capitale sociale è interamente detenuto da CANON EUROPA N.V., società di diritto olandese facente parte del Gruppo multinazionale giapponese CANON INC., detiene inoltre la totalità delle quote della Controllata CANON SOLUTIONS ITALIA S.R.L.
La Società, presente in Italia dal 1972, opera attraverso la sede principale di Cernusco sul Naviglio (MI), Strada Padana Superiore 2/B; dispone anche di sedi operative secondarie site a Milano, via Mecenate, 90, a Roma, via Salaria, 1259 e a Catania, presso la Medical System S.r.l., Strada 8, Zona Industriale 5.

Il Gruppo è *leader* mondiale nell'offerta di fotocamere digitali e apparecchi ottici, stampanti *inkjet* e stampanti professionali per amministrazioni pubbliche, aziende e per uso domestico, nonché di prodotti tecnologici per la trasmissione di dati ed informazioni, fornendo altresì servizi di assistenza tecnica ai Clienti *consumer* e B2B.

La Società – che organizza la propria attività commerciale in tre divisioni (*Document Solutions*, *Production Printing Products* e *Imaging Technologies & Communications Group*) – sviluppa il proprio *business* attraverso la fornitura diretta di prodotti alla clientela, sia pubblica che privata, ovvero tramite la distribuzione indiretta degli stessi per mezzo di rivenditori, distributori e *partner* commerciali.

2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLA SOCIETÀ: ORGANI E SOGGETTI

Il modello di *governance* della Società si articola nei termini che seguono:

(i) **Consiglio di Amministrazione**
Il Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri effettivi, è l'organo responsabile in via originaria della gestione aziendale, nonché della definizione degli obiettivi e linee di sviluppo strategico annuale e pluriennale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva, oltre che nelle materie espressamente riservate dalla legge, in relazione all'acquisto e cessione di partecipazioni di altre società, aziende e/o rami d'azienda.

(ii) *Managing Director*

Il *Managing Director*, sulla base e nei limiti della delega conferita dal Consiglio di Amministrazione, è il legale rappresentante della Società e svolge compiti di direzione e coordinamento dell'attività commerciale. Al *Managing Director* sono conferiti i più ampi poteri di amministrazione e gestione della Società, con correlati obblighi di controllo.

(iii) Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi, è responsabile della vigilanza sull'efficienza ed efficacia del sistema dei controlli interni della Società. Nell'ambito delle proprie competenze, svolge compiti di controllo e verifica dell'attività degli organi deputati all'amministrazione e alla gestione della Società.

(iv) *Finance Director*

Il *Finance Director* è un Dipendente della Società al quale sono attribuiti compiti di gestione economico-patrimoniale della stessa; per delega del Consiglio di Amministrazione, è il soggetto deputato a rappresentare la Società nei rapporti con la P.A., unitamente al *Managing Director*, titolare dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e quindi anche della rappresentanza legale della Società. Nel perimetro della funzione *Finance* rientra l'ufficio *Procurement*, deputato alla gestione dell'approvviggionamento di beni e servizi per l'operatività della Società, secondo quanto previsto dalla disciplina interna, e la Direzione crediti.

(v) HR – *HR Director*

La Società ha istituito una funzione HR, posta sotto la direzione dell'*HR Director;* a quest'ultimo, sulla base di apposita procura, sono attribuiti i poteri in materia di gestione del personale e la competenza per la gestione delle procedure di reclutamento del personale.

(vi) *Legal Corporate Counsel*

Presso la Società è istituita una funzione *Legal*, posta sotto la direzione del *Legal Corporate Counsel;* a quest'ultimo, sulla base di apposita

procura, sono attribuiti la rappresentanza della Società nei procedimenti giudiziali e stragiudiziali, nonché compiti in materia di *compliance* aziendale.

(vii) *Responsabili di Funzione*

Tra gli attori del modello di *governance* di Canon rientrano i responsabili delle singole divisioni e funzioni aziendali, che coordinano le attività dei Dipendenti che operano sotto la rispettiva direzione e hanno la responsabilità di garantire che le attività della Società siano condotte, a tale livello, secondo i più rigorosi standard di *compliance:* a tal proposito, esercitando controlli di 1° livello i Responsabili di Funzione accertano che l'attività dei Dipendenti avvenga in conformità alle previsioni del Codice di Comportamento, del Modello e delle *policy* in vigore presso la Società e si interfacciano con l'Organismo di Vigilanza e con gli organi di gestione e controllo dell'azienda, rispettivamente, per la trasmissione delle segnalazioni e per garantire una gestione efficace e integrata delle tematiche di *compliance*.

2.3 GLI STRUMENTI REGOLATIVI E DI *GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ

CANON ITALIA S.P.A., facendo parte del Gruppo CANON, è tenuta ad osservare le procedure e le *policy* che ne regolamentano a livello globale l'esercizio delle attività secondo i canoni di legalità, correttezza, professionalità, assenza di conflitti di interesse, riservatezza e diligenza.
La Società, a questo proposito, dispone di un ampio compendio di autoregolamentazione che concorre con il presente Modello a definire il funzionamento della Società.

I principali strumenti regolativi già in vigore e con i quali si coordina il presente Modello sono:

- ***Codice di Comportamento.*** Tale documento esprime i principi etici e di comportamento che CANON ITALIA S.P.A. riconosce come coessenziali alla propria attività e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo.

- ***Sistema di deleghe e procure.*** I poteri per rappresentare o impegnare la Società sono formalizzati. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione della revisione o della modifica dellas truttura organizzativa.

- ***Sistema di Procedure,*** **Policy*, Linee Guida.*** La Società adotta il sistema di autoregolamentazione del Gruppo volto a disciplinare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. Le procedure, incluse nel presente Modello, standardizzano a livello EMEA o *global* le regole di condotta finalizzate a garantire il costante rispetto dei più elevati standard di legalità nello svolgimento dell'attività lavorativa e presidiano già numerose aree interessate dalla disciplina del D.lgs. 231/2001. Il presente Modello, pertanto, richiama le procedure, *policy* e linee guida già in vigore e, in particolare la:

  - *Canon EMEA Anti-Corruption and Bribery Policy*;
  - *Canon EMEA Procurement Policy and Procedures 2.0*;
  - *Car Policy*;
  - *Codice di condotta fornitori Canon*;
  - *Codice etico Canon in materia di doni e servizi di rappresentanza per l'area EMEA*;
  - *EMEA IT Equipment Usage Policy*;
  - *Informativa sulla gestione delle informazioni riservate*;
  - *IT-10.10.P02 Analisi del Contesto e Valutazione dei rischi;*
  - *IT-30.10.P01 Analisi degli Aspetti Ambientali;*
  - *IT-30.20.P01 Gestione degli obblighi di conformità ambientali;*
  - *IT-80.10.P01 Sorveglianza e misurazioni;*
  - *IT-80.30.P03 Verifiche ispettive interne per la Qualità e l'Ambiente;*
  - *IT-80.P03 Non conformità e azioni per il miglioramento ambientali;*
  - *ITQ-20.40.P01 Gestione Risorse Umane*;
  - *ITQ-7.5.P04 Gestione intervento tecnico.*
  - *Linee guida per l'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti;*
  - *Procedura Whistleblower di Canon EMEA*;

  Per meglio adeguare il complessivo assetto regolativo della Società alle specificità della normativa italiana, congiuntamente all'adozione del presente Modello vengono adottate le seguenti *Policy*:

  - *Canon EMEA Anti-Corruption and Bribery Policy – Addendum per l'Italia*,
  - *Procedura Whistleblower di Canon EMEA – Addendum per l'Italia*.

- *Sistema di regole a tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.* La Società dispone di un'articolata regolamentazione per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (ad es., DVR, DUVRI, Documento di Valutazione Rischio Incendio, Piano di Evacuazione, ecc.), alla cui implementazione partecipa anche il *Health & Safety Manager*.

2.4 CONTROLLI ESTERNI

CANON ITALIA S.P.A. affida ad un consulente fiscale esterno l'incarico di redazione della dichiarazione dei redditi. Inoltre, la Società commissiona ad una primaria società di revisione la verifica della propria documentazione contabile sotto il profilo della *compliance* fiscale. Da ultimo, rispetto alla materia ambientale, la Società si avvale di un consulente esterno per le verifiche di *compliance* amministrativa e di consulenza sulle novità legislative.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CANON ITALIA S.P.A.

3.1 PREMESSA

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, oltre a permettere alla Società di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni, è *in primis* espressione di un atto di responsabilità sociale dell'ente, che attraverso di esso intende cogliere un'opportunità di promozione della legalità quale valore irrinunciabile del proprio operare.

Il presente Modello intende:

- valorizzare la filosofia aziendale del "*kyosei*", che si può tradurre come "*vivere e lavorare insieme per il bene comune*", e la normativa di *compliance* già presente presso la Società;
- definire in modo chiaro le regole operative aziendali, con particolare riguardo a quelle relative alle Attività sensibili;
- rendere più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

3.2 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i Reati presupposto, mediante l'individuazione delle attività maggiormente esposte a rischio di Reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari.
Attraverso l'adozione del Modello, CANON ITALIA S.P.A. si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di integrità e legalità che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla Società, anche qualora possa arrecarle benefici;

- chiarire ai Destinatari i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;
- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a minimizzare il rischio di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto.

3.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del Modello si è articolato in più fasi, sulla base di un *Action Plan* condiviso con le competenti funzioni aziendali:

1) Analisi preliminare del contesto aziendale

Tale fase è consistita nel preventivo esame della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (i.e. organigrammi, strumenti regolativi interni, ecc.) con l'obiettivo di inquadrare correttamente il modello di *business* della Società, le relative responsabilità funzionali, nonché i processi, le Attività sensibili e i relativi responsabili.

2) *Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio Reato"*

Così individuate le aree di Attività sensibili e i processi "strumentali" nell'ambito dei quali non appare meramente teorico un rischio di commissione dei Reati presupposto, si è proceduto ad una più attenta valutazione delle peculiarità degli stessi.

Sono state, quindi, effettuate interviste ai *risk owner*, individuati per processo/Attività sensibile, con lo scopo di analizzare i meccanismi di gestione e gli strumenti di controllo posti a presidio degli stessi, nonché per verificare l'eventuale pregresso coinvolgimento della Società o di suoi esponenti in indagini o procedimenti penali relativi a taluno dei Reati presupposto del Decreto 231: le informazioni così raccolte sono state formalizzate in appositi verbali, contenenti la descrizione delle eventuali criticità individuate sui controlli dei singoli processi esaminati.

La valutazione del sistema di controllo è stata condotta, prendendo come riferimento i seguenti parametri:

- esistenza di documentazione organizzativa formalizzata;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

L'attività di *Risk Assessment* ha consentito di rilevare che né la Società né suoi esponenti aziendali sono mai stati coinvolti in indagini o procedimenti penali per taluno dei Reati presupposto previsti dal Decreto 231.
Considerando, poi, le peculiari caratteristiche del *business* esercitato da CANON ITALIA S.P.A., è stato possibile identificare alcune aree caratterizzate da un potenziale rischio-reato non meramente teorico per la Società.

In particolare, sono risultate meritevoli di attenzione – e appare quindi necessaria un'attività di formazione e informazione dei Dipendenti – le seguenti fattispecie di Reato, in quanto vicine alla realtà del *business* nel quale opera la Società:

- taluni reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati, richiamati dall'art. 24-*bis* del Decreto;
- una fattispecie di reato contro l'industria e il commercio, richiamata dall'art. 25-*bis*.1 del Decreto;
- taluni reati societari, compreso il reato di "corruzione tra privati" e "falso in bilancio", richiamati dall'art. 25-*ter* del Decreto;
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, richiamati dall'art. 25-*septies* del Decreto;
- i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25-*octies* del Decreto;
- taluni reati in materia di violazione del diritto di autore, richiamati dall'art. 25-*nonies* del Decreto;

- i reati contro l'amministrazione della giustizia, richiamati dall'art. 25-*decies* del Decreto;
- taluni reati ambientali, richiamati dall'art. 25-*undecies* del Decreto;
- i reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamati dall'art. 25-*duodecies* del Decreto;
- taluni reati tributari, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto.

Dopo un'attenta valutazione preliminare supportata dal ciclo di interviste effettuate e dalla verifica documentale condotta, e tenendo in considerazione tanto la realtà operativa della Società quanto la fisionomia dei singoli reati in questione (con particolare riferimento all'elemento psicologico), è apparso, invece, remoto il rischio di verificazione dei reati richiamati dagli articoli: 24 e 25, con specifico riguardo ai delitti di peculato e abuso d'ufficio introdotti dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, 24-*ter* (criminalità organizzata), 25-*bis* (falsità in strumenti e segni di riconoscimento), 25-*quater* (terrorismo), 25-*quater*.1 e 25-*quinquies* (reati contro la persona e la personalità individuale), 25-*sexies* (reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato), 25-*octies*.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) 25-*terdecies* (reati di razzismo e xenofobia), 25-*quaterdecies* (reati di frode in competizioni sportive), 25-*sexiesdecies* (reati di contrabbando), 25 *septiesdecies* e 25-*duodevicies* (reati contro il patrimonio culturale e riciclaggio e devastazione di beni culturali e paesaggistici), nonché dei reati transnazionali. Rispetto a essi si ritiene che lo scrupoloso rispetto degli strumenti regolativi già in vigore presso la Società e, *in primis*, del Codice di Comportamento, costituisca un presidio adeguato a fini di prevenzione.

È utile una precisazione in relazione al reato di associazione a delinquere: non si è ritenuto di trattarlo come un potenziale estensore di responsabilità anche verso fattispecie di reato non autonomamente rilevanti quali Reati presupposto. In breve, pur non potendo escludere il rischio di associazioni criminose che perseguano delitti non ritenuti autonomamente rilevanti nell'economia del Decreto o, comunque, ritenuti non significativi a seguito dell'attività di *risk assessment*, si è ritenuto di privilegiare i principi di rischio accettabile e *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno, e, così, non estendere ulteriormente il perimetro delle attività meritevoli di attenzione.

Analogamente, per i reati di riciclaggio e autoriciclaggio, l'analisi è stata condotta privilegiando l'ipotesi di una loro correlazione con proventi di reati già considerati meritevoli di attenzione. In relazione all'ipotesi di attività di *laundering* connesse a

proventi di altri reati, anche non richiamati dal Decreto, si è ritenuto presidio sufficiente l'adozione di cautele volte a garantire la tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria riconducibili alla Società.

Per le aree di Attività sensibili ed i relativi processi strumentali identificati, sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei Reati presupposto, le funzioni ed i soggetti (Dipendenti e non) normalmente coinvolti.

Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sull'assegnazione di uno *scoring* correlato al grado di possibilità che l'evento si realizzi e alla gravità delle possibili conseguenze.
Il giudizio sintetico ottenuto è stato qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto; ARANCIONE – richio medio; GIALLO – rischio basso; VERDE – rischio molto basso.

Nessuna area è risultata caratterizzata da un rischio alto: appare significativo sul punto il fatto che la Società non sia mai stata neppure coinvolta in indagini per illeciti amministrativi da reato dal 2001 a oggi.

FATTISPECIE D.LGS. 231/2001	REATI IN CONSIDERAZIONE	RUBRICA DEI REATI
24	artt. 356, 640, co. 2 n. 1, 640-*ter* c.p.	Frode nelle pubbliche forniture; Truffa a danno dello Stato; Frode informatica.
24-*bis*	artt. 615-*ter*, 615-*quater*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinquies* c.p.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico; Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.

25	artt. 318, 319, 319-*bis*, 319-*ter*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 346-*bis* c.p.	Corruzione (e Istigazione alla corruzione) per l'esercizio della funzione e per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche aggravata); Corruzione in atti giudiziari; Induzione indebita a dare o promettere utilità; Traffico di influenze illecite.
25-*bis*.1	art. 517-*ter* c.p.	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
25-*ter*	artt. 2621, 2621-*bis*, 2626, 2627, 2628, 2629, 2632, 2633, 2635, 2635-*bis*, 2637, 2638 c.c.	False comunicazioni sociali; Indebita restituzione dei conferimenti; Illegale ripartizione degli utili e delle riserve; Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante; Operazioni in pregiudizio dei creditori; Formazione fittizia del capitale; Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori; Corruzione e Istigazione alla corruzione tra privati; Aggiotaggio; Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
25-*septies*	artt. 589 e 590, co. 3 c.p.	Omicio colposo; Lesioni colpose gravi e gravissime
25-*octies*	artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter*, 648-*ter*.1 c.p.	Ricettazione; Riciclaggio; Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; Autoriciclaggio.
25-*novies*	artt. 171, 171-*bis* e 171-*ter* legge 633/1941.	Violazioni in materia di tutela del diritto d'autore.
25-*decies*	art. 377-*bis* c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere

		dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
25-*undecies*	artt. 452-*bis*, 452-*quinquies* c.p. e artt. 256, 258, comma 4, 259, comma 1 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152.	Inquinamento ambientale, anche di natura colposa; Attività di gestione di rifiuti non autorizzata; Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari; Traffico illecito di rifiuti.
25-*duodecies*	art. 22, co. 12-*bis*, lett. a) D.lgs. 286/1998.	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
25-*quinquiesdecies*	artt. 2, 3, 4, 5, 10, 10-*quater* e 11 D.lgs. 74/2000.	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; Dichiarazione infedele; Omessa dichiarazione; Occultamento o distruzione di documenti contabili; Indebita compensazione; Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

3) *Disegno del Modello*

A seguito delle attività sopra descritte, CANON ITALIA S.P.A. ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le *Policy* già in vigore e il Codice di Comportamento adottato dalla Società.

A questo scopo, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il sistema di controllo esistente ("*as is*") e un Modello astratto di riferimento, valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 ("*to be*").

Per tale via, è stato possibile individuare talune aree di miglioramento del sistema di controllo interno già in essere e, sulla scorta di esso, predisporre le procedure allegate al presente Modello.

3.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

CANON ITALIA S.P.A. è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri Clienti e del lavoro dei propri Dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Dipendenti.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e CANON ITALIA S.P.A. possegga già un corposo apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società – proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede – ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello e istituire un Organismo di Vigilanza. Tale iniziativa è assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto stesso.

Una volta adottato, il Modello diviene, quindi, regolamento della Società, la cui osservanza è obbligatoria per tutti i Dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (ad es., tecnici*, partner*, stagisti, Fornitori). In particolare, gli organi di vertice della Società e i Responsabili di Funzione hanno il compito di curare, ciascuno nell'ambito delle rispettive aree di competenza, che l'attività aziendale sia condotta in conformità alle prescrizioni del presente Modello.

3.5 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il presente Modello, costruito tenendo conto delle *Policy* in materia di *compliance* aziendale già in vigore presso CANON ITALIA S.P.A., è costituito da:

- una “Parte Generale”, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell’Organismo di Vigilanza.
- una “Parte Speciale”, focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti “sensibili”, con un’indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati presupposto.
- Il sistema delle “Procedure”, che fornisce regole di comportamento specifiche, funzionali a schermare il rischio di commissione dei Reati presupposto nel compimento delle più rilevanti Attività sensibili.

3.6 CODICE DI COMPORTAMENTO

CANON ITALIA S.P.A. impronta lo svolgimento dell’attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita del *business* al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tale fine, la Società impronta la propria attività al rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice di Comportamento adottato dal Gruppo, che fissa una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte dei titolari di funzioni amministrative, dei Dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice di Comportamento costituisce una sorta di premessa concettuale del Modello.

3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

CANON ITALIA S.P.A. provvederà ad aggiornare il presente Modello qualora si verifichino:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o comunque la non perfetta tenuta ai fini della prevenzione degli illeciti previsti dal Decreto;
- significative modificazioni dell’assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento;

- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti;

Tutti gli aggiornamenti che non incidono sulla struttura del Modello – compresa l'approvazione di nuove procedure – possono essere adottati dal *Managing Director*.

L'Organismo di Vigilanza (come definito *infra*) è chiamato direttamente alla cura del costante aggiornamento del Modello: a tal fine, formula osservazioni e proposte di intervento al *Managing Director* e al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, comunque, il dovere di segnalare nelle proprie relazioni i fatti, le circostanze o le carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza, che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

4 ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO"

In considerazione delle peculiarità dell'operatività di CANON ITALIA S.P.A. sono state individuate le seguenti Attività sensibili:

- gestione dei rapporti con i distributori e i rivenditori diretti ed indiretti (1st e 2nd *tier*);
- determinazione dei livelli di sconto applicabili nella vendita dei prodotti;
- determinazione del valore dei macchinari e successiva gestione dei pagamenti per attività di *top-up*;
- attività promozionale e sponsorizzazioni;
- erogazioni liberali e omaggi;
- attività relative alla gestione e selezione del personale;
- retribuzione dei Dipendenti e modalità di erogazione della retribuzione incentivante;
- gestione dei rapporti con i Fornitori e dei relativi pagamenti;
- assegnazione di incarichi di consulenza e/o collaborazioni di natura tecnica a persone fisiche o società;
- gestione delle operazioni di *cash-back* in relazione ai Fornitori di servizi di *marketing*;
- attività di redazione del bilancio ai fini della presentazione della dichiarazione dei redditi;
- partecipazione a gare pubbliche;
- gestione dei rapporti con l'Amministrazione tributaria e gli Organi di Polizia tributaria in occasione di ispezioni e accertamenti;
- gestione dei rapporti con la P.A., in particolare il Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubbica Sicurezza, e con le Autorità pubbliche di vigilanza, in particolare l'A.G.C.M.;
- gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- gestione dei rapporti con la P.A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro (anche in caso di appalto);
- utilizzo di risorse e informazioni di natura informatica o telematica ovvero di qualsiasi altra opera dell'ingegno protetta da diritto d'autore;
- gestione degli adempimenti in materia ambientale della Società;
- attività di gestione dello smaltimento dei rifiuti non pericolosi prodotti dai Clienti della Società.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare l'aggiornamento delle

Attività sensibili, segnalando l'opportunità di includerne di ulteriori.

5 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello individua, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, i seguenti canoni generali:

Principio di formalizzazione e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i principi di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, in base al quale le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto, qualora previsto dalla legge; f) alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, tramite appositi supporti documentali.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di Reato – in particolare, i reati tributari, il riciclaggio e l'autoriciclaggio – particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), riferiti sia alle operazioni ordinarie (ad es., incassi e pagamenti) che straordinarie o afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.).

CANON ITALIA S.P.A. affida il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché la verifica dell'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi anche ai responsabili delle funzioni aziendali: costoro, in particolare, dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze o proposte di miglioramento.

Per i processi che comportano la gestione e la movimentazione di risorse finanziarie, la Società si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni, con continuità d'azione, al di fuori dei processi operativi della Società, ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al vertice della Società e agisce con piena autonomia ed indipendenza.

CANON ITALIA S.P.A. ha ritenuto di configurare un Organismo di Vigilanza collegiale composto da tre membri:

- due dei quali individuati tra soggetti esterni alla Società, adeguatamente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti nell'economia del D.lgs. 231/2001, in grado, cioè, di garantire all'Organismo adeguata competenza in materia aziendalistica e legale;
- un membro interno alla Società, in persona del *Legal Corporate Counsel*, in possesso degli opportuni requisiti di professionalità e competenza.

La maggioranza dei componenti deve essere costituita da soggetti indipendenti da CANON ITALIA S.P.A. e pertanto:

- non legati alla Società da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'O.d.V., potenziali conflitti di interesse;
- privi di rapporti di parentela con i Dipendenti della Società idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

Tra i membri deve essere scelto e nominato il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V.:

- riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione. Nondimeno, al fine di garantire al massimo grado l'efficacia e tempestività dei flussi informativi,

l'Organismo di Vigilanza può riportare direttamente al *Managing Director*, all'uopo autorizato dal Consigio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo ordinariamente condotte;

- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, e per garantire lo svolgimento con continuità delle attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- opera secondo il metodo collegiale e si dota di un proprio "*Regolamento di funzionamento*";
- è dotato di un *budget* di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, assegnato al momento della nomina. L'O.d.V. delibera in autonomia e indipendenza le spese che rientrano nei limiti del *budget* e rimanda al *Finance Director* per sottoscrivere i relativi impegni. Se dovessero risultare necessarie spese eccedenti il *budget* approvato, l'O.d.V. potrà procedere solo previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o del *Managing Director*. In caso di ugenza, l'O.d.V. ha tuttavia la facoltà di procedere a impegnare la Società anche in assenza di tale autorizzazione, con obbligo di puntuale rendicontazione delle spese sostenute e di motivazione circa le ragioni di urgenza.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di tre anni.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto deciso nel proprio "*Regolamento di funzionamento*".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio delle dinamiche aziendali, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, dei responsabili delle diverse funzioni interne (ad esempio, HR, *Legal*, *Finance*).

Non può ricoprire il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza chi:

- abbia svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- sia stato condannato, con sentenza anche non irrevocabile, a pena detentiva che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;

- sia stato condannato con sentenza anche non irrevocabile (o a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p.) per delitti non colposi richiamati nell'ambito del D.Lgs. 231/2001;
- sia stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e s.m.i.

La revoca dei componenti dell'O.d.V. può avvenire unicamente per giusta causa.
A tale proposito, costituisce giusta causa:

- un grave inadempimento dei doveri, così come definiti nel paragrafo 6.2 del presente Modello Organizzativo;
- una sentenza di condanna della Società, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti per taluno dei Reati presupposto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza:
- l'insorgere di una situazione di conflitto di interessi suscettibile di attivare un contenzioso in giudizio con la Società.

In caso di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà provvedere alla sospensione o alla revoca dell'O.d.V. se ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia e indipendenza oppure in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, nonché gli altri componenti dell'O.d.V., stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dichiara decaduto il componente.

Se uno dei componenti dell'O.d.V. risultasse impossibilitato, per malattia o per altra causa, a svolgere le proprie funzioni per un periodo superiore a sei mesi potrà essere, a seconda della natura dell'impedimento, sospeso o revocato e, comunque, sostituito.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di

Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del/i sostituto/i in modo tempestivo. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni, seppur operando in formazione ridotta.

6.2 FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza CANON ITALIA S.P.A. è affidato il compito di vigilare:

a. sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, dei Fornitori e dei Clienti, nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura societaria o normative;
d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

Sotto il profilo operativo, l'Organismo deve:

a) verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni, nonché del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del *Health & Safety Manager* per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili e dei processi strumentali;
c) effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
d) coordinarsi con la funzione HR per i programmi di formazione del personale;
e) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ai fini del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti opportuni;

f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a sua disposizione, costituenti l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
g) coordinarsi con i Responsabili delle Funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza previste nelle procedure e *policy* interne;
h) verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
i) verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
j) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
k) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza può:

a) emanare disposizioni intese a regolare la propria attività;
b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V. dal D.lgs. 231/2001;
c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello;
d) disporre che i Responsabili delle Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare gli aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti della Società, il *Managing Director*, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza medesimo, stabilisce gli opportuni flussi informativi.

I Responsabili delle Funzioni assicurano, in ogni caso, la tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi problematica eventualmente riscontrata nel contesto delle attività agli stessi affidate.

6.3 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL *REPORTING* AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza di CANON ITALIA S.P.A. opera secondo due linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente con il Consiglio di Amministrazione o il *Managing Director*, in conformità a quanto disciplinato al paragrafo 6.1;
- semestralmente, attraverso una relazione scritta sulle attività svolte, che trasmette al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e può autonomamente chiedere di interloquire con questo o con il *Managing Director* per condividere le proprie osservazioni al di fuori dei canali di *reporting* sopra indicati.

La relazione semestrale informativa ha ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CANON ITALIA S.P.A., sia in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

6.4 VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente un "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*".

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolto nelle attività verificate e dotato di specifiche competenze, ovvero di consulenti esterni.

Il "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*" copre un anno (periodo gennaio -

dicembre di ogni anno solare) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

I settori di attività da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- il livello di rischio-reato, in relazione agli esiti della mappatura delle Attività sensibili;
- la valutazione dei controlli operativi esistenti;
- le risultanze di verifiche precedenti.

Controlli straordinari, non inclusi nel "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*", vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in un processo, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o, comunque, ogni qualvolta l'O.d.V. ritenga opportuni controlli *ad hoc*.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'O.d.V., si richiede la collaborazione delle funzioni coinvolte. Queste dovranno supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, con riferimento anche alla gestione dei rapporti con i Fornitori, e sono tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta.

CANON ITALIA S.P.A. considera fondamentali i risultati di queste verifiche per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire la sua effettiva attuazione, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il sistema disciplinare descritto nel presente Modello.

7 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 OBBLIGO DI SEGNALAZIONE

Tutti i Dipendenti di CANON ITALIA S.P.A. che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello o di comportamenti non in linea alle regole di condotta, anche se commessi da parte dei Fornitori della Società, sono tenuti ad informarne l'Organismo di Vigilanza. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio (ad es., consulenti, rivenditori, *partner*) e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato, secondo quanto definito nel seguito.

In particolare, devono essere tempestivamente portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza:

a) le modifiche al sistema di deleghe e procure interno e all'assetto organizzativo della Società;
b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per taluno dei Reati presupposto;
c) le informazioni relative al coinvolgimento di taluno dei Destinatari in procedimenti relativi ai Reati presupposto;
d) gli atti, fatti, eventi o omissioni dai quali si evincano profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
e) le notizie circa eventuali procedimenti disciplinari scaturenti da contestazioni anche solo potenzialmente rilevanti ai fini del Modello;
f) le informazioni relative a richieste, ordini di esibizione documentale e ispezioni condotte presso la Società;
g) le segnalazioni e/o notizie relative alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro;
h) le segnalazioni circostanziate di condotte illecite di taluno dei Destinatari – ivi comprese quelle pervenute sui canali indicati nella *Procedura Whistleblower di Canon EMEA* – di cui i soggetti apicali o subordinati siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, anche solo potenzialmente rilevanti ai sensi D.lgs. 231/2001;

i) gli altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

7.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI E VALUTAZIONE DELLE STESSE

Il soggetto che effettua segnalazioni è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche se la segnalazione dovesse risultare infondata, sempre che sia stata eseguita in buona fede. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante nell'intera fase di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge (si vedano, sul punto, la *Procedura Whistleblower di Canon EMEA* e il relativo *Addendum per l'Italia* adottati dalla Società).

In particolare, con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni previste dalla *Procedura Whistleblower di Canon EMEA – Addendum per l'Italia*:

- le segnalazioni, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice di Comportamento, devono essere inviate in forma scritta direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- sono previsti due canali di trasmissione (posta cartacea raccomandata e posta elettronica) che consentono ai soggetti indicati nell'art. 5, co. 1, lett. a) e b) del D.lgs. 231/2001 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- entrambi i canali di trasmissione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- in presenza di una segnalazione che non appaia immediatamente inammissibile, l'Organismo di Vigilanza, a meno che non sussistano ragioni di riservatezza, procede a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nonché al *European Chief Financial Officer*, al *European Chief of HR*, al *European Chief of Legal* e al *Whistleblower Facilitator*, per le rispettive valutazioni;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o

penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni o, comunque, contro qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità e il corretto trattamento dei dati personali, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CANON ITALIA S.P.A. e delle persone accusate erroneamente o in malafede;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, disponendo l'eventuale audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione. Adotta, quindi, le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello, dando corso alle comunicazioni necessarie verso il *Managing Director*, il *Finance Director* e l'HR *Director* per l'applicazione delle eventuali sanzioni disciplinari;
- l'Organismo di Vigilanza dà conto nei propri verbali delle segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese, chiarendo le ragioni dell'eventuale decisione di non procedere all'approfondimento di una segnalazione;
- l'Organismo di Vigilanza prende in considerazione anche segnalazioni anonime o comunque provenienti da mittenti verosimilmente non reali, purché debitamente circostanziate.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'O.d.V., al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello, con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

I canali di segnalazione all'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- posta cartacea, da indirizzare a: Organismo di Vigilanza – Canon Italia S.p.A.
- posta elettronica da indirizzare a: odv@canon.com

7.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* inviato all'O.d.V. è conservato, presso la Società, in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni. L'accesso all'indirizzo di posta elettronica per le segnalazioni è consentito al solo Organismo di Vigilanza.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se, fra l'altro, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Il sistema disciplinare della Società si rivolge, oltre che ai Destinatari, anche a terzi (ad es., i Fornitori, i rivenditori e i *partner*) legati da rapporti contrattuali con la Società, mediante l'inserimento nei relativi contratti di apposite previsioni che disciplinino la reazione a comportamenti che costituiscono violazione del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le *policy* e procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari e i terzi legati da rapporti contrattuali con la Società, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato o dalla punibilità dello stesso.

8.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI

Il presente Modello organizzativo costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, espressione del potere del Datore di Lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. Esso è reso disponibile in luogo accessibile a tutti.
I soggetti cui il presente regolamento è diretto sono obbligati, pertanto, ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta, alla legge, nonché ai principi espressi dal Codice di Comportamento. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento di tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 nonché del CCNL applicato.
A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** o **AMMONIZIONE SCRITTA** il Dipendente che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità

disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

2. incorrerà nel provvedimento della **MULTA** il Dipendente che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
3. incorrerà nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** il Dipendente che, nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo, ovvero commetta atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno alla stessa; incorrerà nelle medesime sanzioni disciplinari il Dipendente che violi le procedure poste a tutela della riservatezza degli autori di segnalazioni di Reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché il Dipendente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
4. incorrerà nel provvedimento di **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare il rischio concreto della commissione di un Reato presupposto;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il Dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle Attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione del presente Modello e costituente Reato presupposto, tale da determinare l'applicazione a carico della Società di taluna delle misure cautelari previste dal Decreto.

Le sanzioni sopra richiamate saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- nei limiti consentiti dalla legge, del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;

- delle mansioni del Dipendente;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti gli *stakeholder* della stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DEI FORNITORI, DEI CONSULENTI E DELLE ALTRE PARTI CONTRATTUALI

Ogni comportamento posto in essere dai Fornitori, dai consulenti o da altri terzi collegati a CANON ITALIA S.P.A. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D.lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine può essere previsto (i) l'inserimento nei contratti di appalto, somministrazione, mandato professionale o nel diverso tipo contrattuale di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del Fornitore, del consulente o dell'altra parte contrattuale, ovvero (ii) l'acquisizione di una dichiarazione unilaterale di "certificazione" dei medesimi circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, CANON ITALIA S.P.A. garantisce la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei Dipendenti già presenti nella Società che di quelli da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle Attività sensibili.

Il presente Modello, corredato dalle nuove procedure ad esso relative, è inviato mediante posta elettronica dal *Managing Director* di CANON ITALIA S.P.A. a tutti i Dipendenti presenti nella Società al momento dell'adozione dello stesso; entro trenta giorni dalla ricezione, i Dipendenti dovranno inviare via *mail* al HR *Director* l'attestazione della presa d'atto dei contenuti dello stesso.

Durante la fase di *on-boarding*, ai nuovi assunti viene inviato il Modello in formato elettronico; entro quindici giorni dalla ricezione, i nuovi assunti devono inviare con le stesse modalità al HR *Director* l'attestazione della presa d'atto dei contenuti dello stesso.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e i presidi previsti nel Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Dipendenti e amministratori, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito del *Managing Director*, che all'uopo potrà delegare l'HR *Director*, provvedere alla definizione di un programma annuale di formazione e aggiornamento sui contenuti del Modello da condividere con l'O.d.V. di CANON ITALIA S.P.A.
Salvo motivate esigenze logistiche ed organizzative della Società, tale programma prevede che l'erogazione della formazione ai nuovi assunti e ai Dipendenti cui siano assegnate *ex novo* mansioni rientranti nell'ambito di Attività sensibili contrassegnate da un livello di rischio "medio" debba avvenire entro tre mesi dall'inizio dell'attività lavorativa, ovvero dal passaggio alle nuove mansioni.

Sarà di converso cura dell'O.d.V. informare per iscritto il *Managing Director* e l'HR *Director* in merito:

- alle modifiche della normativa di riferimento, onde prevedere momenti formativi integrativi;
- alla necessità di azioni formative integrative in conformità al *Piano di Lavoro dell'attività di controllo* dell' O.d.V. in conseguenza della rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle Attività sensibili, ovvero in caso di significativo *turn-over* del personale addetto a taluna o più di esse.

Di tali informazioni l'O.d.V dà conto nella relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione.