Revvity Italia S.p.a.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

Descrizione	Data
Delibera di adozione	*07 giugno 2024*
Delibera di aggiornamento	*30 maggio 2025*

INDICE

PARTE GENERALE

SEZIONE I
LE COORDINATE NORMATIVE

1.1.	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	p. 6
1.2.	I destinatari della disciplina normativa	p. 7
1.3.	I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa: i reati presupposto	p. 9
1.4.	(*segue*): *il locus commissi delicti* e i reati transnazionali	p. 12
1.5.	(*segue*): presupposti oggettivi e "colpa di organizzazione"	p. 15
1.6.	(*segue*): i delitti tentati	p. 20
1.7.	Responsabilità amministrativa dell'Ente e vicende modificative	p. 20
1.8.	Il sistema sanzionatorio	p. 22
1.9.	Le misure cautelari	p. 24
1.10.	Il modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa	p. 26
1.11.	La tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*)	p. 29

SEZIONE II
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI REVVITY ITALIA S.P.A.

2.1.	La società	p. 32
2.2.	La struttura organizzativa di Revvity Italia S.p.a.	p. 33
2.3.	Metodologia seguita per l'elaborazione e l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo	p. 38

SEZIONE III
GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI REVVITY ITALIA S.P.A.

3.1.	Il Codice Etico	p. 42
3.2.	I principi generali di comportamento, i protocolli e le procedure operative a presidio delle attività a rischio	p. 42
3.3.	Il sistema disciplinare	p. 44
3.4.	Selezione, formazione e informativa	p. 44

SEZIONE IV
L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa p. 46
4.2. Lo statuto dell'Organismo di Vigilanza p. 47

SEZIONE V
IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali p. 52
5.2. Violazioni p. 52
5.3. Principio di proporzionalità p. 53
5.4. Sanzioni p. 54
5.5. Diffusione del sistema disciplinare p. 58

PARTE SPECIALE

[redacted]

[redacted]

SEZIONE III
CODICE ETICO

[redacted]

SEZIONE V
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PARTE GENERALE

SOMMARIO: Sezione I. Le coordinate normative. – 1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. – 1.2. I destinatari della disciplina normativa. – 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa: i reati presupposto. – 1.4. (*segue*): il *locus commissi delicti* e i reati transnazionali. – 1.5. (*segue*): presupposti oggettivi e "colpa di organizzazione". – 1.6. (s*egue*): i delitti tentati. – 1.7. Responsabilità amministrativa dell'Ente e vicende modificative. – 1.8. Il sistema sanzionatorio. – 1.9. Le misure cautelari. – 1.10. Il modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa. – 1.11. La tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*). – **Sezione II. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Revvity Italia S.p.a.** – 2.1. La società. – 2.2. La struttura organizzativa di Revvity Italia S.p.a. – 2.3. Metodologia seguita per l'elaborazione e l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo. – **Sezione III. Gli elementi costitutivi del modello di Revvity Italia S.p.a.** – 3.1. Il Codice Etico. – 3.2. I principi generali di comportamento, i protocolli e le procedure operative a presidio delle attività a rischio. – 3.3. Il sistema disciplinare. – 3.4. Selezione, formazione, informativa. – **Sezione IV. L'Organismo di Vigilanza.** – 4.1. Premessa. – 4.2. Lo statuto dell'Organismo di Vigilanza. – **Sezione V. Il sistema disciplinare.** – 5.1. Principi generali. – 5.2. Violazioni. – 5.3. Principio di proporzionalità. – 5.4. Sanzioni. – 5.5. Diffusione del sistema disciplinare.

SEZIONE I
LE COORDINATE NORMATIVE

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora innanzi, per brevità "il Decreto") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano ([1]) una disciplina per la «*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» (d'ora innanzi, per brevità "l'Ente"/"gli Enti").

Il Decreto ha, in tal modo, istituito una nuova tipologia di responsabilità, ascrivibile agli Enti riconosciuti e non riconosciuti, ma non riferibile «*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*» (art. 1, comma 3, del Decreto).

La natura della responsabilità dell'Ente viene dal Decreto definita "amministrativa", anche se, nella sostanza, essa prefigura un paradigma di imputazione di nuova generazione, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza e, comunque, per molti tratti assimilabile a quello di matrice penale. Suggeriscono una simile conclusione le prerogative di cognizione attribuite in materia al giudice penale e l'applicabilità della normativa processualpenalistica al procedimento per l'accertamento dell'illecito *de societate* e per l'irrogazione delle relative sanzioni ([2]).

Più precisamente, il Decreto definisce la predetta responsabilità quale «*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*» (art. 1, comma 1, del Decreto), ancorandone la configurabilità ad un novero di presupposti rigidamente predefiniti.

([1]) La Legge Delega n. 300 del 2000 conteneva la ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, emanata il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo emanato il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, risalente al 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, datata 26 maggio 1997, e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, emanata il 17 settembre 1997.

([2]) Affermava la natura penale della responsabilità dell'ente, Cass., Sez. II, 20 dicembre 2005, Jolly Mediterraneo, in *Riv. pen.*, 2006, 814. Ratificano, al contrario, contrario, l'idea di un *tertium genus* di responsabilità le successive sentenze della Suprema Corte (Cass., Sez. Un., 27 marzo 2008, Fisia Italimpianti S.p.A., in *Dir. pen. proc.*, 2008, 1263; Cass., Sez. VI, 9 luglio 2009, M.L., in *Mass. Uff.*, 244256; Cass. Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261112, nonché, più di recente, Cass., Sez. VI, 10 novembre 2015, B. e altri, in *Mass. Uff.*, 267047).

1.2. I destinatari della disciplina normativa.

Nel conferire apposita delega al Governo, il Parlamento aveva individuato, quali destinatari della normativa di futura emanazione, le persone giuridiche e le società, le associazioni e gli enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 11, comma 1 della l. n. 300 del 2000), specificando che «*per persone giuridiche si intendono gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri*».

Il legislatore delegato ha perciò tradotto le indicazioni del delegante nell'art. 1 del Decreto, stabilendo che le disposizioni in esso codificate «*si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*» (comma 2), mentre «*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*» (comma 3).

Destinatari della normativa in questione, pertanto, sono non solo tutte le persone giuridiche private (associazioni, fondazioni e istituzioni di carattere privato, società di capitali e cooperative) ma anche gli enti (privati) sprovvisti di personalità giuridica quali le società a base personale (ad esempio, le società semplici, in nome collettivo, in accomandita semplice, nonché quelle di fatto e "irregolari") e le associazioni non riconosciute.

L'utilizzazione della formula «*società e associazioni anche prive di personalità giuridica*» (art. 1 comma 2) è volta a circoscrivere l'applicazione delle disposizioni del Decreto agli enti contrassegnati da un'apprezzabile complessità organizzativa, indice suscettibile di differenziare questi ultimi dalla persona fisica autrice del reato e di porre al riparo dalla responsabilità amministrativa le realtà economiche che costituiscono – per così dire – una semplice "proiezione" del singolo soggetto fisico.

In tale ottica, la giurisprudenza ad oggi prevalente esclude dalla sottoposizione alla normativa in questione l'imprenditore individuale (3), evidenziando come la stessa è riferita «all'intero spettro dei soggetti di diritto non riconducibili alla persona fisica, indipendentemente dal conseguimento o meno della personalità giuridica e dallo scopo lucrativo o meno perseguito dagli stessi» (4).

Un'ulteriore delimitazione del perimetro della responsabilità amministrativa concerne gli enti che esercitano pubblici poteri e riguarda lo Stato, gli enti (pubblici) territoriali, gli enti (pubblici) non economici e gli altri enti che

---

(3) Cfr. Cass., Sez. VI, 16 maggio 2012, p.m. in c. Vinci, in *Mass. Uff.*, 252995; Cass. Sez. VI, 3 marzo 2004, p.m. in c. Ribera, in *Mass. Uff.*, 228833. In senso contrario v. Cass., Sez. III, 15 dicembre 2010, S., in *Guida dir.*, 2011, n. 20, 76.

(4) «Se, pertanto, il presupposto indefettibile per l'applicazione del diritto sanzionatorio degli enti è l'esistenza di un "soggetto di diritto metaindividuale", quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è certamente ascrivibile al novero dei destinatari del D.Lgs. n. 231 del 2001 anche la società unipersonale, in quanto soggetto di diritto distinto dalla persona fisica che ne detiene le quote», così Cass., Sez. VI, 25 luglio 2017, PG e altro in c. B. e altri, in *Mass. Uff.*, 271564. In senso conforme, più di recente, v. Cass., Sez. VI, 16 febbraio 2021, New Events Srl, in *Mass. Uff.*, 282291.

svolgono funzioni di rilievo costituzionale (comma 3 dell'art. 1); supportata dal parametro di selezione del «movente economico», la scelta legislativa prefigura una esenzione dalla responsabilità in questione sia a favore degli enti che, pur avvalendosi di istituti di diritto privato, erogano un servizio pubblico senza intenti di lucro (si pensi alle aziende ospedaliere e alle università pubbliche), sia per quelli che, in quanto veicoli della sovranità e/o partecipazione popolare alla vita democratica, devono godere di una libertà d'azione per natura incompatibile con i possibili abusi dello strumento della responsabilità da reato (partiti politici, sindacati).

Di contro, lo statuto di "economicità" dell'ente – desumibile dalla coesistenza di finalità pubblicistiche con quelle lucrative – preclude l'operatività della clausola di esclusione (*ex* art. 1 comma 3 del Decreto): il pensiero corre, in questo caso, tanto agli enti pubblici economici ([5]) quanto a realtà a soggettività privata che svolgono un pubblico servizio in regime di concessione ovvero a società per azioni che espletino funzioni di rilevanza costituzionale pur operando nel rispetto di criteri di economicità ([6]).

Il Decreto non contiene alcun riferimento al fenomeno – pure espressamente disciplinato dal diritto societario (artt. 2497 c.c. e ss.) - dei gruppi, ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding, laddove il fatto che, formalmente, le società siano giuridicamente autonome ed indipendenti non impedisce che le attività di ciascuna costituiscano espressione di una comune politica d'impresa, generalmente voluta dalla holding partecipante nell'ottica della diversificazione dei rischi.

La giurisprudenza di legittimità intervenuta sul punto ha chiarito che «la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della "holding", perseguendo anche l'interesse di quest'ultima» ([7]) non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità della holding o di altra società appartenente al medesimo gruppo – l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse di gruppo". In altri termini, «qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di

---

([5]) «È configurabile il delitto di truffa aggravata di cui all'art. 640, comma secondo, n. 1, cod. pen. - costituente reato-presupposto della responsabilità di una società per azioni a totale partecipazione pubblica incaricata della gestione di un servizio pubblico - nel caso in cui le somme che rappresentano il profitto del reato siano destinate a tale società, di cui l'autore del reato abbia la legale rappresentanza, atteso che quest'ultima, pur avendo natura di ente pubblico economico, è distinta dalla persona fisica che la rappresenta, in quanto non opera tra le due, diversamente da quanto avviene con riguardo agli enti pubblici territoriali rispetto ai soggetti che per essi agiscono, alcun rapporto di immedesimazione organica», così Cass., Sez. II, 11 gennaio 2022, Pirone, in *Mass. Uff.*, 282593.

([6]) Cfr. Cass., Sez. II, 26 ottobre 2010, E. s.p.a., in *Cass. pen.*, 2011, 1907.

([7]) Cass., Sez. V, 18 gennaio 2011, P.m. e p.c. in proc. Tosinvest, in *Mass. Uff.*, 249820.

una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n.231 del 2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato ([8])».

1.3. I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa: i reati presupposto.

La responsabilità amministrativa sussiste soltanto per i reati tassativamente indicati nel Decreto e nella L. 16 marzo 2006, n. 146 con riferimento ai reati c.d. "transnazionali" (art. 10) ([9]). In proposito, dal momento dell'introduzione della responsabilità in questione, si è assistito ad un progressivo ampliamento del perimetro di applicazione del Decreto, originariamente concepito per il solo adeguamento della normativa interna ad alcune Convenzioni Internazionali sottoscritte in tema di lotta alla corruzione ([10]).

([8]) Cfr. Cass., Sez. II, 27 settembre 2016, Riva e altri, in *Mass. Uff.*, 268963, la quale, in motivazione, ha precisato che «L'orientamento accolto non restringe (alle sole imprese facenti formalmente parte del gruppo, in presenza di un "interesse di gruppo"), bensì amplia (anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso) l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate, in tutti i casi nei quali - in concreto - all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (od altre) società, ed il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, D.Lgs. n. 231 del 2001, ex art. 5 ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato de quo. Invero, il riferimento al c.d. "interesse di gruppo" può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, "è sufficiente evidenziare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme in precedenza passate in rassegna) una di queste può attraverso la consumazione del reato perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. Ma la fattispecie descritta è tutt'altro che sconosciuta alla normativa sulla responsabilità degli enti, identificandosi proprio con quell'interesse "misto" (...) identificabile attraverso il combinato disposto del D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 5, comma 2, art. 12, comma 1, lett. a) e art. 13 u.c. Non dunque un indistinto "interesse di gruppo", ma un coacervo di interessi che trovano semmai nella dinamica del gruppo una attuazione unitaria attraverso la consumazione del reato"».

([9]) Tale provvedimento, di ratifica ed esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha specificamente definito all'art. 3, che ai fini della nuova disposizione legislativa si considera «reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: *a)* sia commesso in più di uno Stato; *b)* ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; *c)* ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; *d)* ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato». Tale disposizione normativa influisce in maniera considerevole sulla responsabilità degli enti, essendo questa esplicitamente prevista nei casi indicati dall'art. 10.

([10]) V. nota 1.

Le tipologie di reato da cui può dipendere la responsabilità amministrativa degli enti sono, allo stato, le seguenti:

- i delitti di «*indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*» [art. 24 del Decreto, modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), nn. 2) – 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, nonché, da ultimo, dall'art. 6 *ter*, comma 2, lett. a), D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137];
- i «*delitti informatici e trattamento illecito di dati*» [art. 24 *bis* del Decreto, inserito dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48, modificato dall'art. 1, comma 11 *bis*, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133; e successivamente modificato dall'art. 20, comma 1, lett. a) – c), L. 28 giugno 2024, n. 90];
- i «*delitti di criminalità organizzata*» (art. 24 *ter* del Decreto, inserito dall'art. 2 L. 15 luglio 2009, n. 94);
- i delitti di «*peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*» [art. 25 del Decreto, modificato dall'art. 1, comma 77, lett. a) L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 1, comma 9, lett. b) L. 9 gennaio 2019 n. 3, nonché dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75; da ultimo, modificato anche dall'art. 9, comma 2 *ter*, D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2024, n. 112];
- i delitti in tema di «*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*» (art. 25 *bis* del Decreto, inserito dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e successivamente modificato dall'art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);
- i «*delitti contro l'industria e il commercio*» (art. 25 *bis*.1 del Decreto, inserito dall'art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);
- i «*reati societari*» [art. 25 *ter* del Decreto, inserito dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dall'art. 31 Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 1 comma 77 lett. b) Legge 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 Legge 27 maggio 2015, n. 69, dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19];
- i «*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 25 *quater* del Decreto inserito dall'art. 3 L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- il delitto di «*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*» (art. 25 *quater*.1 del Decreto, inserito dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006, n. 7);
- i «*delitti contro la personalità individuale*» (art. 25 *quinquies* del Decreto, inserito dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 L. 6 febbraio 2006, n. 38, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, nonché, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, L. 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati di «*abusi di mercato*» (art. 25 *sexies* del Decreto, inserito dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62);

- i delitti 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*» (art. 25 *septies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123, successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- i delitti di «*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*» [art. 25 *octies* del Decreto, inserito dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a), L. 15 dicembre 2014, n. 186];
- i «*delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*» [art. 25 *octies*.1 del Decreto, aggiunto dalla lett. a), del comma 1, dell'art. 3, D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, successivamente modificato dall'art. 6 *ter*, comma 2, lett. b), nn. 1), 2), 3), D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137];
- i «*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*» [art. 25 *novies* del Decreto, aggiunto dalla lett. c) del comma 7 dell'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99];
- il delitto di «*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*» (art. 25 *decies* del Decreto, inserito dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i «*reati ambientali*» [art. 25 *undecies* del Decreto, inserito dall'art. 2 comma 2 D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente modificato dall'art. 1 comma 8 lett. a) e b) L. 22 maggio 2015 n. 68];
- i delitti di cui agli artt. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, 12 comma 5 e 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, (art. 25 *duodecies* del Decreto, inserito dall'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, successivamente modificato dall'art. 30, comma 4, l. 17 ottobre 2017, n. 161);
- i delitti di «*razzismo e xenofobia*» (art. 25 *terdecies* del Decreto, inserito dall'articolo 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167);
- i delitti di «*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*» (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, inserito dall'articolo 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39);
- i «*reati tributari*» [art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, successivamente modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c), nn. 1) – 2) – 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, nonché, da ultimo, dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156];
- i reati di «*contrabbando*» [art. 25 *sexiesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, nonché, da ultimo, dall'art. 4, comma 1, lett. a) – c), D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141];
- i delitti «*contro il patrimonio culturale*» (art. 25 *septiesdecies* del Decreto, inserito dall'art. 3 della L. 9 marzo 2022, n. 22);
- i delitti di «*riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*» (art. 25 *duodevicies* del Decreto, inserito dall'art. 3 della L. 9 marzo 2022, n. 22).

1.4. (*Segue*): il *locus commissi delicti* e i reati transnazionali.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste, di regola, per i reati compiuti nel territorio nazionale.

L'articolo 4 del Decreto precisa, peraltro, che «*nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*». Inoltre, «*nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo*».

Il rinvio alle norme del codice penale è quindi sottoposto dall'art. 4 del Decreto ad alcune condizioni.

La prima di esse, che si ricava implicitamente dall'impianto generale della normativa in questione, impone che il reato commesso all'estero, su cui il giudice italiano ha giurisdizione ai sensi del codice penale, rientri tra le fattispecie di reato- presupposto previste dagli artt. 24 ss. dello stesso Decreto.

Le altre sono espressamente dettate, invece, dal comma 1 dell'art. 4. La disposizione, infatti, esclude la responsabilità dell'Ente qualora nei suoi confronti si sia già attivato lo Stato del luogo in cui il "fatto" è stato commesso, vincolando, al contempo, la portata del dettato normativo all'ulteriore condizione che l'Ente abbia nel territorio italiano la sua sede principale.

Quanto al primo profilo, la Relazione Governativa al Decreto chiarisce che lo sbarramento alla perseguibilità dell'Ente è stato consigliato dall'esigenza di evitare la sovrapposizione delle azioni punitive da parte di diversi Stati.

Con riguardo invece al concetto di "sede principale" dell'Ente, il Decreto non ha elaborato in maniera autonoma la relativa nozione. La chiara intenzione del legislatore sembra sia stata quella di evitare che la presenza nel territorio nazionale di sedi secondarie di società estere possa comportare la perseguibilità di questi Enti anche per i reati commessi nel Paese di origine o comunque fuori dall'Italia. La formula normativa impone quindi di escludere l'operatività dell'art. 4 in tutti quei casi in cui in Italia sia presente, ad esempio, una sede secondaria, una stabile organizzazione o una mera rappresentanza dell'Ente. Per converso nell'ipotesi del gruppo di società, la società controllata che abbia sede principale nel territorio nazionale risulterà perseguibile anche per i reati commessi nel suo interesse all'estero, trattandosi di entità definita ed autonoma e non rilevando dunque in alcun modo la localizzazione della sede della capogruppo controllante.

Posto che la sede principale dell'Ente, per definizione, non può che essere una sola, occorre evidenziare come per gli artt. 16 e 46 c.c. la sede "legale" dell'Ente sia quella necessariamente indicata nell'atto costitutivo e nello statuto. Tuttavia, la qualificazione cui è ricorso il legislatore sembra rivelare l'intenzione di superare il criterio formale di individuazione, all'evidente fine di arginare troppo facili elusioni della nuova normativa attraverso la costituzione all'estero di una sede legale di mera facciata.

Il termine "principale", che invero nel linguaggio normativo è di solito riferito alla sede dell'impresa, sembra dunque evocare in questo contesto il centro in cui si svolge la prevalente attività amministrativa di direzione e organizzazione dell'Ente, indipendentemente dal fatto che nel medesimo luogo, qualora l'Ente svolga attività d'impresa, venga gestita anche l'attività di produzione.

Sussistendo le suddette condizioni, la possibilità di procedere direttamente nei confronti dell'Ente per i reati consumati all'estero è comunque limitata dalla ricorrenza dei presupposti indicati negli artt. 7 ss. c.p. e, quindi, quanto ai reati non politici commessi dal cittadino, innanzitutto alla previsione dei minimi edittali di pena previsti nel comma 1 dell'art. 9 c.p. (tre anni di reclusione). Circostanza di per sé in grado di escludere che alcune delle fattispecie più caratteristiche della criminalità d'impresa siano perseguite ex officio. Così, ad esempio, rimangono esclusi i reati societari, i delitti contro l'industria e il commercio, quelli di falsificazione dei segni di privativa industriale e quelli informatici, nonché la truffa ai danni dello Stato o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, la corruzione, la malversazione e l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato e, infine, l'omicidio e le lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche.

In tutti questi casi all'esplicito rinvio operato dal comma 1 dell'art. 4 non solo ai "casi", ma altresì alle "condizioni" previste nel codice penale per attrarre nella giurisdizione italiana il reato commesso all'estero consegue che si possa procedere per l'illecito dell'Ente soltanto nel caso in cui l'autore del reato-presupposto sia effettivamente perseguibile e cioè qualora intervenga nei confronti di quest'ultimo la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza della persona offesa, come stabilito dal comma 2 dell'art. 9 c.p.

Peraltro, il comma 2 del citato art. 4 prevede che, qualora per la disciplina dettata nel codice penale sia necessaria la richiesta del Ministro della giustizia per procedere nei confronti dell'autore del reato, la stessa debba essere autonomamente presentata anche nei confronti dell'Ente perché questo possa essere perseguito per l'illecito che lo riguarda.

Va altresì evidenziato che, in ogni caso, per una porzione rilevante dei reati contemplati dal Decreto e commessi all'estero dal cittadino la procedibilità nei confronti dell'Ente non è sottoposta ai filtri descritti, atteso che per gli stessi sono previsti minimi edittali di pena più elevati di quelli in tal senso contemplati dal comma 1 dell'art. 9 c.p.

Per lo più si tratta di reati (come, ad esempio, quelli di criminalità organizzata o quelli in materia di pedopornografia) consumati più che altro nel contesto di imprese totalmente criminali, ma tra di essi vanno annoverati anche quelli di riciclaggio e di *market abuse*, in grado di interferire, invece, con l'operatività di enti non creati al solo scopo di commettere attività illecite.

Tutte le fattispecie contemplate dagli artt. 9 e 10 c.p. presuppongono, comunque, che il reo, al momento dell'esercizio dell'azione penale, si trovi nel territorio dello Stato. Gli stessi articoli prevedono poi in alcuni casi anche una condizione negativa e cioè che l'autore del reato non sia già stato estradato nel

Paese di consumazione del medesimo ovvero che la sua estradizione, pur disposta, non sia stata accettata da parte di quest'ultimo.

In definitiva il comma 1 dell'art. 4 sembra affermare che possa procedersi nei confronti dell'Ente soltanto quando si siano realizzate tutte le condizioni che consentirebbero di procedere anche nei confronti dell'autore del reato e dunque anche che questi, laddove richiesto, si trovi nel territorio italiano ovvero non sia stato estradato.

In conclusione, tralasciando l'ipotesi dei delitti politici (che può considerarsi residuale se riferita alla responsabilità degli enti), gli unici reati commessi all'estero (tanto dal cittadino, quanto dallo straniero) per cui può essere promossa incondizionatamente l'azione amministrativa nei confronti delle persone giuridiche che hanno la sede principale in Italia sono i falsi nummari previsti dall'art. 7 c.p. ed inseriti nel catalogo di cui all'art. 25 bis del Decreto.

Il legislatore nulla dispone, poi, in merito alla ipotesi di commissione di un reato presupposto all'interno del territorio dello Stato da parte di un apicale o di un sottoposto, nell'interesse o a vantaggio di una persona giuridica priva di sede principale in Italia. La giurisprudenza intervenuta sul tema ([11]) si è espressa nel senso di ritenere comunque applicabile il Decreto nei confronti dell'ente straniero, affermando la coincidenza tra i criteri di radicamento della giurisdizione per la persona fisica e quelli relativi all'ente.

Un'implicita deroga alla disciplina contenuta nell'art. 4 del Decreto è stata introdotta dagli artt. 3 e 10 legge 16 marzo 2006, n. 146, che hanno ampliato l'ambito della responsabilità dell'Ente anche ad un'articolata serie di reati di criminalità organizzata (ad es., delitti di associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti, ecc.) per l'ipotesi in cui la consumazione dei suddetti delitti integri altresì la fattispecie del reato transnazionale.

Ai sensi della predetta legge, è "reato transnazionale" quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, che veda il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato ed inoltre che sia commesso in più di uno Stato, ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, ovvero, infine, sia commesso in uno Stato ma abbia effetti "sostanziali" in un altro Stato.

Non, dunque, ogni reato transnazionale fonda la responsabilità dell'Ente, ma soltanto quelli elencati nel catalogo contenuto nell'art. 10 legge 146/2006; per converso i reati del catalogo possono costituire presupposto della responsabilità

([11]) Cass., Sez. VI, 11 febbraio 2020, Calò, in *Mass. Uff.*, 278963-04, secondo cui «la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla nazionalità dell'ente e dal luogo ove esso abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione ed all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231».

amministrativa dell'Ente esclusivamente se assumono, ai sensi dell'art. 3 della stessa legge, carattere transnazionale.

In tali casi, pertanto, il criterio di collegamento stabilito dall'art. 4 del Decreto viene "scavalcato" dalla normativa speciale, che ne crea uno autonomo fondato sul carattere "transnazionale" del reato-presupposto. Il generale rinvio contenuto nell'ultimo comma dell'art. 10 legge 146/2006 alla disciplina del Decreto determina peraltro che a quest'ultima dovrà guardarsi per ricavare gli altri elementi costitutivi della fattispecie tipica da cui scaturisce la responsabilità dell'Ente: pertanto è necessario che anche il "reato transnazionale" sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e dai soggetti funzionalmente legati allo stesso da uno dei rapporti qualificati indicati nell'art. 5 del Decreto.

1.5. (*segue*): presupposti oggettivi e "colpa di organizzazione".

La responsabilità amministrativa dell'Ente può configurarsi soltanto qualora il reato presupposto sia commesso da persone fisiche in rapporto qualificato con la persona giuridica. Al riguardo occorre puntualizzare che la responsabilità degli enti è propria e diretta; ne deriva che la persona fisica autrice del reato viene chiamata a rispondere della propria condotta secondo le norme penali, mentre l'Ente, ai sensi del Decreto, è sanzionabile "per fatto proprio" nella misura in cui abbia omesso di adottare strumenti e procedure idonei a prevenire la commissione di "quel" reato.

Costituisce conferma dell'autonomia della responsabilità dell'Ente l'art. 8, comma 1, del Decreto, secondo cui essa sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile ([12]), ovvero il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia ([13]).

([12]) Per tale ragione «in tema di revisione, non sussiste contrasto tra giudicati ex art. 630, comma 1, lett. a), c.p.p. tra la sentenza dichiarativa della responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sentenza di assoluzione dell'imputato del reato presupposto pronunciata in un diverso procedimento nel caso in cui, in quest'ultimo, sia stata accertata la ricorrenza del fatto illecito, discendendo l'inconciliabilità dei giudicati solo dalla negazione del fatto storico su cui essi si fondano e non anche dalla mancata individuazione del suo autore, posto che la responsabilità dell'ente ex art. 8 del citato d.lgs. sussiste pur se l'autore del reato non risulta identificato», così Cass., Sez. IV, 10 febbraio 2023, Fassa S.r.l., in *Mass. Uff.*, 284239.

([13]) Cass., Sez. V, 4 aprile 2013, Citibank N.A., in *Mass. Uff.*, 255414. V. altresì Cass., Sez. IV, 18 aprile 2018, Eurocos s.n.c., in *Mass. Uff.*, 273399, secondo cui «in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto, il giudice [...] deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso che, però, non può prescindere da una verifica, quantomeno incidentale, della sussistenza del fatto di reato». Nella medesima prospettiva v. Cass., Sez. III, 10 luglio 2019, P.G. in proc. Autotrasporti Bened., in *Mass. Uff.*, 277722-01, la quale ha precisato che «la causa di esclusione della punibilità per la particolare tenuità del fatto di cui all'art. 131-bis c.p. non è applicabile alla responsabilità amministrativa dell'ente per i fatti commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai propri dirigenti o dai soggetti sottoposti alla loro direzione prevista dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in considerazione della differenza esistente tra i due tipi di responsabilità e della natura autonoma della responsabilità dell'ente rispetto a quella penale della persona fisica che ponga in essere il reato presupposto».

Secondo la Relazione al Decreto, una volta accertata la commissione di un reato presupposto, l'Ente ne deve rispondere sul piano amministrativo, anche a prescindere dall'identificazione dell'autore dell'illecito, «*a condizione*» che alla persona giuridica sia «*imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo*» ([14]).

Quanto al rapporto qualificato tra Ente e reo, debbono distinguersi due ipotesi:

- reato commesso da persone fisiche che rivestano posizioni di vertice, cioè «*di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*» (art. 5, comma 1, lett. *a*) del Decreto: d'ora innanzi anche gli "Apicali») ([15]);
- reato commesso da persone fisiche «*sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*» (art. 5, comma 1, lett. *b*) del Decreto: d'ora innanzi anche i "Sottoposti») ([16]).

L'illecito ascrivibile all'Ente si dipana, in sintesi, attorno ad una fattispecie complessa, costituita, sul piano oggettivo, da due elementi essenziali:

- la realizzazione di un reato da parte di un soggetto che abbia un rapporto qualificato con la persona giuridica, e
- la commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

([14]) Relazione al Decreto legislativo «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», in *Dir. giust.*, 2001, n. 20, 20.

([15]) Oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Unico sono da considerarsi Soggetti Apicali, in via esemplificativa, i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, i procuratori speciali, i direttori generali, le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale (ad es.: soggetti preposti a sedi secondarie, filiali, stabili organizzazioni territoriali di società estere, direttori di stabilimento), gli amministratori di fatto.

([16]) Sono compresi nella categoria dei Soggetti Sottoposti anche tutti i soggetti esterni all'organigramma aziendale, formalmente non inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, che eseguono un incarico sotto la direzione e il controllo dei Soggetti Apicali dell'ente. Sul punto, la giurisprudenza di legittimità più recente (Cass., Sez. IV, 24 maggio 2022, n. 34943) ha chiarito che il potere di compiere scelte decisionali in piena autonomia in materia di sicurezza, in virtù di specifica delega di funzioni in materia di prevenzione sul lavoro, non implica il riconoscimento di poteri di amministrazione, gestione e rappresentanza che coinvolgono l'ente o una sua articolazione organizzativa, «né può affermarsi che tale delega determini nel delegato una relazione di immedesimazione organica, sì da riferire a quest'ultimo le funzioni gestorie richieste dall'art. 5, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001». Nella medesima prospettiva è stato precisato che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, deputato a svolgere una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nella individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione di formazione dei dipendenti, esegue una prestazione di collaborazione resa in ragione del rapporto di ausiliarietà e di subordinazione al datore di lavoro, che, ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, non può essere ricondotta ad alcuna delle figure comprese nella categoria delle persone dotate di "veste apicale", come delineata dall'articolo 5, comma 1, lettera a), del Decreto.

A tali componenti si aggiunge l'elemento soggettivo costituito dalla c.d. *colpa di organizzazione* ([17]), diversamente connotato a seconda che il delitto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto.

Secondo l'art. 5 del Decreto:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Da tale distinzione tra funzioni apicali e funzioni subordinate discendono due differenti statuti della colpa di organizzazione: nelle ipotesi di reati commessi da soggetti che rivestono (anche di fatto) posizioni apicali, l'Ente risponde per non aver apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione del rischio reato, mentre, nelle ipotesi di reato commesso da soggetto subordinato, l'Ente è sanzionato per avere agevolato la consumazione del reato, in una sorta di concorso, mediante omissione, nel reato del sottoposto.

Più in particolare, nel caso di reati commessi da Apicali, il legislatore ha individuato la colpevolezza dell'Ente nelle scelte di politica d'impresa, strutturando il criterio d'imputazione della responsabilità sul riscontro della accertata colpevolezza «della persona fisica inserita nella compagine organizzativa della societas e che abbia agito nell'interesse di questa», la quale «si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo ente. […] militano a favore dell'ente, con effetti liberatori, le previsioni probatorie di segno contrario di cui al D.Lgs. n. 231, art. 6, afferenti alla dimostrazione di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi» ([18]).

([17]) Secondo Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261113, «la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli».

([18]) Così, in motivazione, Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, cit., secondo cui «[n]essuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'accusa la dimostrazione della commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al D.Lgs. n. 231, art. 5, e la carente regolamentazione interna dell'ente, che ha ampia facoltà di offrire prova liberatoria. in termini di inversione dell'onere probatorio. Nondimeno, l'adozione – e l'efficace attuazione –

In tale prospettiva, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che, ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, non sono "ex se" sufficienti la mancanza o l'inidoneità degli specifici modelli di organizzazione ovvero la loro inefficace attuazione, essendo necessaria la dimostrazione della "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo ed è distinta dalla colpa degli autori del reato ([19]).

Nel caso, invece, dei reati commessi dai Sottoposti la colpevolezza dell'Ente si traduce in una colpa di organizzazione integrata da un deficit di controllo, che può ritenersi escluso solo se l'Ente ha adottato prima della commissione del fatto un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (art. 7).

Ulteriore presupposto ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente è che il reato sia stato commesso «*nel suo interesse o a suo vantaggio*» (art. 5, comma 1, del Decreto). L'interesse ed il vantaggio costituiscono il titolo di riferibilità all'Ente del reato commesso dagli Apicali o dai Sottoposti, sopperendo alla mancata corrispondenza fra autore dell'illecito produttivo di conseguenze giuridiche e destinatario di tali conseguenze.

L'interesse (tensione verso un risultato caratterizzata dalla presenza di una relazione tra un soggetto-persona fisica ed un oggetto-bene) ed il vantaggio (evento naturalistico che ha procurato un beneficio all'Ente, verificabile *ex post*) vengono indicati dal Decreto come criteri autonomi di imputazione, nonostante siano stati da alcuni ritenuti un'endiadi, poiché l'interesse sarebbe sempre necessario al configurarsi della responsabilità, mentre il vantaggio potrebbe anche mancare (v. ad es. art. 12, comma 1, lett. *a*) del Decreto) ([20]).

---

del Modello consente all'Ente di superare la presunzione, dimostrando di non avere in alcun modo agevolato la commissione del reato».

([19]) Così Cass., Sez. IV, 28 marzo 2023, Sasil Srl, in *Mass. Uff.*, 284641, intervenuta in relazione ad una fattispecie di omicidio colposo per violazione di norme antinfortunistiche, per la quale la Corte ha ritenuto immune da censure l'affermazione di responsabilità dell'ente per l'omessa predisposizione di idonee misure organizzative di sicurezza e controllo per la prevenzione, nei luoghi di lavoro, di fughe di acido solfidrico derivanti dalla lavorazione di vetro promiscuo da raccolta di rifiuti urbani, essendo stata programmata la presenza, in orario notturno, di una sola unità lavorativa, anche per eventuali emergenze, in luogo di una squadra attrezzata per lavorare in sicurezza in condizioni critiche.

([20]) Cfr. Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, cit., secondo cui «i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito». In senso conforme v. Cass., Sez. II, 20 dicembre 2005, Jolly Mediterraneo, cit., nonché, più di recente, Cass., Sez. V, 26 aprile 2012, X, in *www.rivista231.it*, laddove, in riferimento all'art. 25-*ter* del Decreto (il quale non contempla il «vantaggio»), il Giudice di Legittimità ha evidenziato che l'interesse «esprime la proiezione soggettiva dell'autore (non coincidente, peraltro, con quella di "dolo specifico", profilo psicologico logicamente non imputabile all'ente), e rappresenta una connotazione accertabile con analisi *ex ante*. Si tratta di una tensione che deve esperirsi in un piano di oggettività, concretezza ed attualità, sì da potersi apprezzare in capo all'ente, pur attenendo alla condotta dell'autore del fatto, persona fisica».

Relativamente ai delitti colposi di evento (con particolare riguardo a quelli di cui all'art. 25 *septies* del Decreto), la giurisprudenza ha precisato che il requisito dell'interesse o del vantaggio deve essere individuato non già in relazione agli eventi illeciti non voluti (morte o lesioni), bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'Ente ([21]).

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'Ente non risponde se gli Apicali o i Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ([22]), mentre la predetta responsabilità sussiste anche quando la persona giuridica abbia avuto un interesse solo concorrente con quello dell'agente alla commissione del reato presupposto ([23]).

([21]) Cfr. Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261115, nonché, più di recente, Cass., Sez. IV, 17 dicembre 2015, Gastoldi e altri, in *Mass. Uff.*, 268065, secondo cui «in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra di loro e devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento; pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto». V. altresì Cass., Sez. IV, 24 marzo 2021, Rodenghi, in *Mass. Uff.*, 280777, la quale ha precisato che il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse può sussistere anche in relazione a una trasgressione isolata dovuta ad un'iniziativa estemporanea, senza la necessità di provare la natura sistematica delle violazioni antinfortunistiche, allorché altre evidenze fattuali dimostrino il collegamento finalistico tra la violazione e l'interesse dell'ente. Peraltro, ove il giudice accerti l'esiguità del risparmio di spesa derivante dalla omissione delle cautele dovute, ai fini del riconoscimento del conseguimento del vantaggio di cui all'art. 5 d.lgs. n. 231 del 2001 è necessaria la prova della oggettiva prevalenza delle esigenze della produzione e del profitto su quelle della tutela dei lavoratori, quale conseguenza della violazione delle norme antinfortunistiche (così Cass., Sez. IV, 3 marzo 2021, Canzonetti, in *Mass. Uff.*, 281276-02). In prospettiva analoga v. Cass., Sez. III, 16 marzo 2023, Consorzio Trasporti Riviera Soc. Coop. Spa, in *Mass. Uff.*, 284782, secondo cui il criterio di imputazione oggettiva del vantaggio è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa e può altresì consistere nella velocizzazione dell'attività d'impresa, tale da incidere sui tempi di lavorazione.

([22]) «La responsabilità da reato dell'ente deve essere esclusa qualora i soggetti indicati dall'art. 5 comma primo lett. a) e b) D.Lgs. n. 231 abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, in quanto ciò determina il venir meno dello schema di immedesimazione organica e l'illecito commesso, pur tornando a vantaggio dell'ente, non può più ritenersi come fatto suo proprio, ma un vantaggio fortuito, non attribuibile alla volontà della persona giuridica», così Cass., Sez. I, 26 giugno 2015, Fenucci, in *Mass. Uff.*, 265378. Più di recente, Cass., Sez. III, 11 gennaio 2018, C.T. s.r.l. e altri, in *Società*, 2018, 1437, ha chiarito che un vantaggio conseguito dalla controllante o dalla capogruppo o, comunque, dalla medesima compagine di soci, esclude l'operatività della clausola di salvaguarda di cui all'art. 5, comma 2, del Decreto, perché non costituisce un vantaggio solamente "di terzi": «per "terzi", infatti, alla luce della genericità dell'espressione volutamente utilizzata dal legislatore, devono intendersi soggetti del tutto estranei alla compagine sociale».

([23]) V. Cass., Sez. VI, 22 maggio 2013, p.m. in c. House Building s.p.a., in *Mass. Uff.*, 255442.

1.6. (*segue*): i delitti tentati.

Qualora i reati di cui al Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25 *duodevicies*) siano compiuti nelle forme del tentativo ([24]), secondo l'art. 26, comma 1, del Decreto «*le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà*», mentre l'ente non risponde dell'illecito ove impedisca «*volontariamente [...] il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*» (comma 2). In tale ipotesi, l'esclusione delle sanzioni discende dall'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione fra Ente e Soggetti qualificati. Trattasi di una forma speciale della c.d. "desistenza volontaria" e del "recesso attivo" previsti dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7. Responsabilità amministrativa dell'Ente e vicende modificative.

Ai sensi dell'art. 27 comma 1 del Decreto «*dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune*». Ne deriva che i soci o gli associati non possono essere chiamati a rispondere con il proprio patrimonio personale di tale tipologia di obbligazioni, a differenza di quanto accade per le obbligazioni di natura civilistica nell'ambito di alcune tipologie societarie ed associative.

L'autonomia della responsabilità deve, peraltro, misurarsi con le vicende modificative dell'Ente connesse ad operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Gli artt. 28-33 del Decreto disciplinano simili ipotesi secondo due direttrici: a) impedire che attraverso le predette operazioni venga elusa la responsabilità amministrativa dell'Ente; b) evitare di penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di trasformazione dell'Ente «*resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto*». Ed invero, è noto come la trasformazione determini un semplice mutamento di tipologia societaria senza cagionare l'estinzione dell'originario soggetto giuridico.

Di analogo tenore la disposizione successiva per la quale, nell'ipotesi di fusione, anche nella forma dell'incorporazione, «*l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione*» (*art. 29 del Decreto*) ([25]). La norma costituisce applicazione con riferimento a tale specifica

---

([24]) Ai sensi dell'art. 56 comma 1 c.p. risponde di delitto tentato «*[c]hi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*».

([25]) V. Cass., Sez. VI, 12 febbraio 2016, Saipem S.p.a., in *Mass. Uff.*, 266361, la quale ha dichiarato manifestamente infondata «la questione di legittimità costituzionale, in relazione all'art. 76 Cost., degli articoli da 28 a 33 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231- che prevedono, in caso di trasformazione o fusione dell'ente, la responsabilità del nuovo soggetto per i reati commessi anteriormente - atteso che tali disposizioni, in quanto volte ad evitare che le operazioni di trasformazione dell'ente si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, risultano coerenti con i criteri direttivi della delega tra cui vi è quello di prevedere sanzioni amministrative effettive, proporzionate e dissuasive». Sul tema cfr., altresì, Cass., Sez. V, 27 ottobre 2015, Intesa San Paolo S.p.a., in *Mass. Uff.*, 265498, la quale ha precisato che «il sequestro preventivo finalizzato alla confisca, disposto nei confronti della società incorporata, può essere esteso alla

ipotesi dell'art. 2504 *bis*, comma 1, c.c., secondo cui l'Ente finale assume i diritti e gli obblighi degli Enti partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i rapporti sostanziali e processuali anteriori alla stessa fusione.

Più complessa la disciplina in caso di scissione. In proposito l'art. 30, comma 1, del Decreto dispone per il caso di scissione parziale che l'Ente scisso conserva la propria responsabilità riguardo ai fatti anteriori all'efficacia della scissione. Ai sensi del comma 2 gli «e*nti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso*» per tali fatti, ma «*l'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato*». Infine (comma 3), le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano all'Ente a cui rimane o viene trasferito il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Seguono gli artt. 31 e 32: il primo prevede una disciplina comune alla fusione ed alla scissione per la determinazione delle sanzioni; il secondo consente al giudice di tenere conto di condanne inflitte agli Enti partecipanti alla fusione od all'Ente scisso ai fini della reiterazione *ex* art. 20 del Decreto, con riferimento agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione relativi a reati successivamente commessi.

Quanto alla cessione ed al conferimento di azienda, l'art. 33 del Decreto costituisce applicazione della generale disciplina dell'art. 2560 c.c. ([26]).

In particolare, qualora sia ceduta l'azienda «*nella cui attività è stato commesso il reato*» il cessionario è di regola solidalmente obbligato al pagamento della sanzione comminata al cedente. Tuttavia, viene fatto salvo il beneficio della previa escussione del cedente (comma 1) e la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta (comma 1) ed «*alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza*». Al contrario, non si estendono al cessionario le sanzioni interdittive inflitte al cedente ([27]).

---

società incorporante purché si abbia riguardo alla tutela dei terzi di buona fede, estranei al reato. A tal fine occorre verificare, sul piano oggettivo, se attraverso la fusione per incorporazione, la società incorporante abbia conseguito vantaggi o, comunque, apprezzabili utilità, e su quello soggettivo, se, all'atto della fusione, essa non fosse in condizioni di buona fede, cioè se conoscesse o fosse in condizioni di conoscere, attraverso l'uso della diligenza richiesta dalla situazione concreta, che la società incorporata si era avvantaggiata del profitto derivante dai reati per i quali sia stata disposta la misura cautelare».

([26]) L'art. 2560 c.c. dispone che «L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori».

([27]) Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sola sanzione pecuniaria, con esclusione dell'applicabilità di ogni altra sanzione; pertanto, non si può procedere al sequestro preventivo di beni immobili nei confronti dell'azienda cessionaria per reati commessi dagli amministratori della società cedente (Cass., Sez. VI, 11 giugno 2008, Holiday Residence s.r.l., in *Mass. Uff.*, 240168). Nella medesima prospettiva, il giudice di legittimità ha affermato che in caso di fraudolenta

L'esegesi giurisprudenziale ha, infine, chiarito che, nell'ipotesi di fallimento della persona giuridica, non si determina *ipso iure* l'estinzione dell'illecito amministrativo dipendente da reato del quale l'Ente è chiamato a rispondere nel processo penale ([28]), conseguendo l'estinzione alla successiva cancellazione della società dal registro delle imprese ([29]).

1.8. Il sistema sanzionatorio.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto sono: a) la sanzione pecuniaria; b) la sanzione interdittiva; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza.

Significativo, in ordine alla disciplina sanzionatoria, quanto osservato nella Relazione illustrativa al Decreto: «*il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*».

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e ss. del Decreto ed è sanzione di applicazione necessaria (art. 10, comma 1), commisurata attraverso un sistema che implica un duplice apprezzamento.

In prima battuta il giudice determina la sanzione pecuniaria individuando un certo numero di quote compreso tra cento e mille (art. 10, comma 2), «*tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*» (art. 11, comma 1).

In seguito, dopo aver stabilito il numero delle quote entro i minimi e massimi previsti per legge in relazione alle singole fattispecie illecite, il giudice fissa l'importo di ciascuna quota che deve essere compreso tra Euro 258,00 ed Euro 1.549,00, effettuando la propria valutazione «*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*» (art. 11, comma 2) ([30]).

---

cessione di azienda nel cui interesse o vantaggio diretto sia stato commesso uno dei reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, è legittima la nomina del difensore di fiducia da parte del legale rappresentante dell'ente cessionario, non operando il divieto di rappresentanza di cui all'art. 39 del citato d.lgs. n. 231 del 2001, in quanto l'ente cessionario non è responsabile dell'illecito, ma solo soggetto solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (Cass., Sez. V, 27 aprile 2021, Mungari, in *Mass. Uff.*, 281600).

([28]) Cass., Sez. Un., 25 settembre 2014, Uniland S.p.a. e altro, in *Mass. Uff.*, 263682-01.

([29]) Cass., Sez. II, 10 settembre 2019, Starco S.r.l., in *Mass. Uff.*, 277107.

([30]) Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, «[q]uanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente».

Da segnalare che in alcune ipotesi tassativamente previste dall'art. 12 del Decreto la sanzione pecuniaria viene ridotta pur non potendo mai essere inferiore ad Euro 10.329,13 ([31]).

Vengono, inoltre, previste dal Decreto le seguenti sanzioni interdittive (art. 9, comma 2):

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

Tali sanzioni si applicano solo con riferimento ai reati per i quali sono espressamente previste (art. 13, comma 1), hanno una durata compresa fra tre mesi e due anni (art. 13, comma 2) ed il giudice ne determina «*il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*» (art. 14 comma 1), potendo, ove necessario, applicarne più congiuntamente (art. 14 comma 3).

L'art. 13 comma 1 subordina l'applicabilità delle sanzioni alla ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) «*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*»; b) «*in caso di reiterazione degli illeciti*» (cfr. art. 20 del Decreto: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per altro precedente).

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono applicarsi quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 13, comma 3, che richiama l'art. 12, comma 1, del Decreto), ovvero nell'ipotesi in cui l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia posto in essere tutte le condotte riparatorie previste dall'art. 17 (risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato; eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione

---

([31]) In particolare la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni da ultimo previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca).

Occorre sottolineare che l'interdizione dall'esercizio dell'attività può applicarsi solamente quando le altre sanzioni interdittive risultino inadeguate (art. 14, comma 4), potendo essere in determinati casi surrogata dalla nomina di un Commissario giudiziale *ex* art. 15 del Decreto.

Nelle più gravi ipotesi previste dall'art. 16 del Decreto le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto viene sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro od altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato ([32]), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. «*Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede*».

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente (art. 18).

1.9. Le misure cautelari.

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato ([33]) e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni

---

([32]) Il profitto del reato nel sequestro preventivo funzionale alla confisca, disposto ai sensi degli artt. 19 e 53 del Decreto nei confronti dell'ente collettivo, è costituito dal vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato ed è concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato, nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente. L'imputazione a profitto di semplici crediti, anche se certi, liquidi ed esigibili, non può essere condivisa, trattandosi di utilità non ancora effettivamente conseguite (Cass., Sez. Un., 27 marzo 2008, Fisia Italimpianti S.p.A., cit.). In riferimento ad ipotesi di responsabilità derivante da reati colposi di evento commessi in violazione di una disciplina prevenzionistica, il profitto oggetto della confisca diretta di cui all'art. 19 del Decreto si identifica nel risparmio di spesa che si concreta nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto (Cass., Sez. Un., 24 aprile 2014, E.H. e altri, in *Mass. Uff.*, 261117).

([33]) Si è al riguardo precisato che «è viziata per difetto di motivazione l'ordinanza che, nel disporre nei confronti della persona giuridica una misura interdittiva, in merito alla sussistenza dei gravi indizi del reato presupposto si limiti a rinviare *per relationem* alla motivazione del provvedimento applicativo delle misure cautelari personali agli autori del medesimo, senza dare conto delle ragioni per cui abbia disatteso le contestazioni sollevate in proposito dalla difesa nel corso dell'udienza prevista dall'art. 47 D.Lgs. n. 231 del 2001» (Cass. Sez. VI, 5 marzo 2013, Rosi Leopoldo S.p.a., in *Mass. Uff.*, 254642).

interdittive previste, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'Ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive già depositate.

In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'ente stesso svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività ovvero nel caso in cui l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (34).

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta, in via cautelare, soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata (35).

Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

Le stesse, peraltro, possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie.

La cauzione consiste nel deposito presso la cassa delle ammende di una somma di denaro che non può comunque essere inferiore alla metà della sanzione pecuniaria minima prevista per l'illecito per cui si procede. In luogo del deposito, è ammessa la prestazione di una garanzia mediante ipoteca o fideiussione solidale.

Nel caso di mancata, incompleta o inefficace esecuzione delle attività nel termine fissato, la misura cautelare viene ripristinata e la somma depositata o per la quale è stata data garanzia è devoluta alla cassa delle ammende.

Se si realizza la condotta riparatoria, il giudice revoca la misura cautelare e ordina la restituzione della somma depositata o la cancellazione dell'ipoteca e la fideiussione prestata si estingue. Le misure cautelari sono revocate pure d'ufficio quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità o quando ricorrono le ipotesi di condotta riparatoria.

Quando le esigenze cautelari risultano attenuate o la misura applicata non appare più proporzionata all'entità del fatto o alla sanzione che si ritiene possa essere applicata in via definitiva, il giudice, su richiesta del pubblico ministero o

---

(34) V. Cass., Sez. VI, 28 settembre 2011, E. S.p.a., in *Mass. Uff.*, 250846, secondo la quale «il giudice, quando procede alla nomina di un commissario giudiziale in luogo dell'applicazione di una misura cautelare interdittiva, deve altresì provvedere all'indicazione dei suoi compiti e poteri, che devono essere definiti tenendo conto anche della specifica attività svolta dall'ente alla quale si riferisce l'illecito».

(35) Quando dispone una misura cautelare interdittiva o procede alla nomina del commissario giudiziale, il giudice deve tenere conto della realtà organizzativa dell'ente limitando, ove possibile, l'efficacia del provvedimento alla specifica attività della persona giuridica alla quale si riferisce l'illecito (Cass., Sez. VI, 25 gennaio 2010, Impresa Ferrara S.n.c., in *Mass. Uff.*, 247043).

dell'Ente, sostituisce la misura con un'altra meno grave ovvero ne dispone l'applicazione con modalità meno gravose, anche stabilendo una minore durata.

Nel disporre le misure cautelari il giudice ne determina la durata, che non può superare la metà del termine massimo indicato. Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare i due terzi del termine massimo indicato. Il termine di durata delle misure cautelari decorre dalla data della notifica dell'ordinanza.

La durata delle misure cautelari è computata nella durata delle sanzioni applicate in via definitiva.

1.10. Il modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo", il quale svolge una funzione di prevenzione rispetto alla commissione dei reati sopra indicati, ma soprattutto consente all'Ente di ottenere un'esenzione od una limitazione della propria responsabilità qualora gli stessi siano commessi.

Quanto alla capacità del modello di fungere da esimente della responsabilità amministrativa, occorre distinguere l'ipotesi in cui il reato sia commesso dagli Apicali da quella in cui lo stesso sia compiuto dai Sottoposti.

Con riferimento alla prima ipotesi, l'art. 6, comma 1 impone all'Ente che voglia risultare esente da responsabilità amministrativa di dimostrare che:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ([36])*;*

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ([37])*;*

([36]) Con riferimento ad un caso nel quale l'organismo di vigilanza di una "holding" era presieduto da un consigliere d'amministrazione di una società partecipata, nonché da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante, il giudice di legittimità ha precisato che non è idoneo ad esimere la società dalla responsabilità da reato il modello organizzativo che preveda un organismo di vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (Cass., Sez. II, 27 settembre 2016, Riva e altri, in *Mass. Uff.*, 268964). In senso conforme Cass., Sez. VI, 11 novembre 2021, P.G. in proc. Impregilo, in *Giur. It.*, 2022, 2757, per la quale il modello organizzativo che preveda un organismo di vigilanza di tipo monocratico privo di effettiva autonomia, in quanto posto alle dirette dipendenze di uno dei soggetti apicali della società, dovrà ritenersi inidoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

([37]) Cfr. Cass., Sez. V, 18 dicembre 2013, Impregilo, in *Mass. Uff.*, 257987, secondo cui «[l]'elusione fraudolenta del modello organizzativo, ex art. 6, comma primo, lett. c) del D.Lgs. n.

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il giudizio di idoneità del modello organizzativo adottato comporta che il giudice adotti il criterio epistemico-valutativo della cd. "prognosi postuma", proprio della imputazione della responsabilità per colpa, collocandosi idealmente nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verificazione di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale ([38]).

Nella seconda ipotesi, l'Ente viene ritenuto responsabile se la commissione del reato presupposto da parte della persona fisica è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7, comma 1), ma la predetta responsabilità viene esclusa se l'Ente, «*prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*» (comma 2).

In definitiva, il Decreto, prevedendo un'autonoma responsabilità amministrativa dell'Ente in caso di commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, di uno dei reati presupposto tassativamente indicati da parte di un soggetto che abbia agito in nome e per conto della persona giuridica, si basa sull'assunto che il reato "è fatto della società, di cui essa deve rispondere": la persona fisica che, nell'ambito delle proprie competenze societarie, agisce nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, opera, quindi, come organo e non come soggetto distinto rispetto all'ente; né la degenerazione di tale attività in illecito penale è di ostacolo all'immedesimazione.

L'Ente, quindi, risponde per fatto proprio, senza alcuna violazione del principio costituzionale del divieto di responsabilità penale per fatto altrui (art. 27 Cost.). Né, in proposito, si costruisce alcuna inammissibile ipotesi di responsabilità oggettiva, perché il sistema prevede la necessità che sussista la cosiddetta colpa di organizzazione dell'ente, basata sul non aver predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei a evitare la commissione di uno dei reati presupposti: è il riscontro di tale deficit organizzativo che, quindi, consente l'imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo. A tal proposito, è opportuno evidenziare che grava certamente sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale presupposto in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa dell'ente e che questa abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Per converso, è onere dell'ente di provare, per contrastare gli elementi di accusa a suo carico, le condizioni liberatorie di segno contrario di cui all'art. 6 del Decreto.

---

231 del 2001, che esonera l'ente dalla responsabilità per l'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale, richiede necessariamente una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice "frontale" violazione delle prescrizioni adottate».

([38]) V. Cass., Sez. V, 2 marzo 2023, Rossi, in *Mass. Uff.*, 284675, nonché ancora prima Cass., Sez. VI, 11 novembre 2021, Impregilo S.p.a., *ivi*, 283437.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del Decreto il modello organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con particolare riferimento ai reati presupposto contemplati dall'art. 25 *septies* del Decreto in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008 prevede che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico- strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale deve altresì prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle predette attività, nonché, compatibilmente con la natura e le dimensioni dell'organizzazione e con il tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai medesimi fini risulta prescritta la creazione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, dovendosi procedere al riesame ed all'eventuale modifica delle stesse allorquando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008 dispone infine che «*in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si*

presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti».

La disposizione in esame esplicita, pertanto, una presunzione *iuris tantum* di adeguatezza del modello suddetto, senza tuttavia precludere il sindacato demandato al giudice relativamente all'idoneità del sistema creato, dovendo quest'ultimo comunque verificare l'esistenza di una sezione antinfortunistica del modello che, pur se conforme alle prescrizioni di cui alle Linee guida UNI- INAIL o a quelle di cui allo Standard OHSAS 18001:2007 (oggi ISO 45001), risulti ritagliata e modulata sulla realtà aziendale e produttiva di riferimento, potendo la relativa certificazione al più valere come fattore di modifica del regime dell'onere probatorio.

1.11. La tutela del segnalante (c.d. *whistleblowing*).

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 disciplinato per la prima volta l'istituto del *whistleblowing* ([39]) al fine di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati ([40]).

L'impianto normativo è stato di recente interessato dalla profonda riforma operata dal D. Lgs. n. 24 del 2023, avente ad oggetto "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", le cui disposizioni hanno avuto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Per quanto rileva in questa sede, la normativa di nuovo conio precisa che per *violazioni* devono intendersi quei «*comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in* [...] *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*», mentre le *informazioni sulle violazioni* sono rappresentate dalle «*informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o*

([39]) La nozione di *whistleblowing* – letteralmente «soffiare il fischietto» – è stata concepita dalla dottrina criminologica americana negli anni Ottanta del secolo scorso e consiste nella rivelazione, da parte dei membri di un'organizzazione, di pratiche illegali, illegittime o anche soltanto immorali, a persone od organizzazioni in grado di adottare efficaci azioni di risposta.

([40]) L'introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza.

contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni».

Ai sensi del comma 2 *bis* dell'art. 6 del Decreto, nella formulazione derivante dalla interpolazione operata dal D. Lgs. n. 24 del 2023, il Modello prevede, ai sensi del medesimo decreto legislativo «*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*».

Quanto ai canali di segnalazione interna, il legislatore prevede che gli stessi garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; la gestione del canale di segnalazione, peraltro, deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato; infine le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Il legislatore prescrive altresì che la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgano le seguenti attività: a) rilascino alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantengano le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; c) diano diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) forniscano riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; e) mettano a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Il divieto di ritorsione (ovvero di porre in essere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, realizzato in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto) è declinato dall'art. 17 del D. Lgs. n. 24 del 2023, laddove si prevede che nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di condotte ritorsive (es., licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, ecc.), l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Analogamente, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se il medesimo dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il

danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Infine, l'art. 19 del D. Lgs. n. 24 del 2023 prevede che gli atti ritorsivi sono nulli e che le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

SEZIONE II
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI REVVITY ITALIA S.P.A.

2.1. La società.

La società Revvity Italia S.p.a. (d'ora in avanti anche: *Revvity* o *la Società*) ha per oggetto tra le altre, in relazione a tutto il territorio della Repubblica Italiana nonché all'estero, le attività di seguito indicate:

- ✓ la commercializzazione di macchine utensili di ogni genere, attrezzi e materiali ad essi relativi, di strumenti scientifici, prodotti di ottica di ogni genere e natura, di calcolatori, terminali e unità periferiche, di ogni tipo di materiale elettrico, elettronico e biochimico e della relativa attrezzatura;
- ✓ il commercio di strumenti per il controllo di qualità per l'industria agroalimentare e chimica e per gli istituti di ricerca e laboratori di analisi e controllo di ogni genere, nonché la prestazione di connessi servizi di installazione, collaudo ed assistenza tecnica;
- ✓ la ricerca su scala mondiale, lo sviluppo, la fabbricazione, il commercio di prodotti per esami chimici e biologici e dei relativi servizi ed applicazioni per l'uso nella ricerca scientifica sulla vita e, nel "sistema aperto", di prodotti per la diagnostica in vitro, isotopi e reagenti considerati radioattivi per applicazioni, sia nell'ambito sia al di fuori della ricerca scientifica sulla vita e sulle cure sanitarie;
- ✓ la progettazione, la messa in opera, la gestione e l'erogazione di servizi di assistenza tecnica su macchinari, attrezzature, apparati, strumenti, congegni nei settori sopra indicati, il tutto anche per conto terzi;
- ✓ lo sviluppo e il commercio di sistemi e apparecchiature "software" e delle relative procedure, per la ricerca e per l'analisi, in particolare per la diagnostica, di prodotti di consumo per la ricerca e per l'analisi e di "kits diagnostici" la fornitura del supporto specializzato per hardware e software;
- ✓ l'organizzazione e lo sviluppo di corsi di formazione, di aggiornamento e specializzazione professionale destinati agli operatori dei vari settori di attività in cui opera la società;
- ✓ la fornitura di servizi di supporto ed altri servizi alle imprese, quali: l'assistenza allo sviluppo di strategie di marketing, finance e tesoreria, comprese tutte le attività connesse e complementari a quelle di cui sopra.

La società ha conseguito le certificazioni previste dagli standards internazionali ISO 9001, 14001 e 45001.

La sede legale si trova in Milano, Via Vincenzo Gioberti n. 1, mentre la sede operativa è situata in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21.

2.2. La struttura organizzativa di Revvity Italia S.p.a.

Il Consiglio di Amministrazione.

L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri per la gestione dell'impresa sociale.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al suo interno, ad uno o più Amministratori Delegati, deleghe in relazione a tutte le attribuzioni che non siano riservate al Consiglio di Amministrazione stesso o all'Assemblea della Società ai sensi delle previsioni di legge o dello statuto, determinandone i poteri, anche di rappresentanza, e stabilendo l'emolumento spettante in ragione della carica.

Il Consiglio di Amministrazione può anche delegare parte dei propri poteri ad un Comitato Esecutivo, di cui determina il numero dei componenti, scelti tra i membri del Consiglio di Amministrazione, nonché le attribuzioni.

Gli Amministratori Delegati ed il Comitato Esecutivo, ove nominati, debbono curare che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società sia adeguato all'attività e alle dimensioni della stessa e debbono riferire al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo, almeno ogni tre mesi, circa l'esercizio dei poteri loro delegati, nonché, comunque, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla società.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Rappresenta la società con firma libera nei confronti di terzi in merito a qualsiasi operazione di ordinaria amministrazione, entro i limiti dell'oggetto sociale tra cui a titolo esemplificativo:

- ✓ tenere e firmare la corrispondenza della Società;
- ✓ trattare e definire l'assunzione di ordini di vendita nell'ambito dell'oggetto sociale;
- ✓ presentare offerte e altri documenti necessari per partecipare, anche attraverso RTI, a gare, appalti e licitazioni private, per la fornitura di beni e servizi ad enti pubblici o privati e presenziare all'apertura delle buste relative a tali gare; compiere tutte le operazioni e rilasciare dichiarazioni, inerenti alla fornitura dei suddetti beni o servizi a qualunque ente pubblico o privato;
- ✓ rappresentare la società avanti a qualsiasi autorità pubblica, statale, regionale, provinciale e comunale;
- ✓ rappresentare la società avanti qualsiasi autorità giudiziaria nei giudizi promossi contro la stessa o dalla stessa;
- ✓ rappresentare la società avanti qualsiasi autorità fiscale, nonché avanti le relative commissioni di qualsivoglia grado e firmare le dichiarazioni dei redditi, le dichiarazioni IVA ed ogni documento ad esse connesso;
- ✓ nominare e revocare procuratori speciali per determinati atti, nonché avvocati e consulenti fiscali;

✓ assumere operai, impiegati e dirigenti, fissandone la retribuzione e le funzioni, licenziare personale dipendente di qualsiasi categoria, rappresentare la società nei confronti degli enti previdenziali, delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati;

✓ nominare e revocare agenti di commercio, procacciatori d'affari ed altri collaboratori indipendenti;

✓ predisporre e firmare i moduli di versamento delle imposte e dei contributi dovuti per legge, firmare le certificazioni dei sostituti di imposta, predisporre e firmare le dichiarazioni annuali IVA ai sensi del d.P.R. n. 633 del 1972.

L'Amministratore Delegato (*Site Leader*)

Esercita, tra le altre, le prerogative di seguito indicate:

✓ tenere e firmare la corrispondenza della Società;

✓ trattare e definire l'assunzione di ordini di vendita nell'ambito dell'oggetto sociale;

✓ presentare offerte e altri documenti necessari per partecipare, anche attraverso RTI, a gare, appalti e licitazioni private, per la fornitura di beni e servizi ad enti pubblici o privati e presenziare all'apertura delle buste relative a tali gare; compiere tutte le operazioni e rilasciare dichiarazioni, inerenti alla fornitura dei suddetti beni o servizi a qualunque ente pubblico o privato;

✓ rappresentare la società avanti a qualsiasi autorità pubblica, statale, regionale, provinciale e comunale;

✓ nominare e revocare procuratori speciali per determinati atti, nonché avvocati e consulenti fiscali;

✓ assumere e licenziare impiegati ed operai, fissando i relativi compensi, stipendi e salari;

✓ nominare e revocare agenti di commercio, procacciatori d'affari ed altri collaboratori indipendenti;

✓ rappresentare la Società in tutte le sue relazioni con tutti gli uffici fiscali, finanziari, amministrativi dello Stato e delle amministrazioni dipendenti dello Stato, con enti pubblici locali e con enti parastatali e istituti previdenziali, con facoltà di richiedere autorizzazioni e licenze, presentare dichiarazioni relative alle imposte dovute dalla Società, fare reclami e ricorsi e promuovere e proseguire giudizi contro qualsiasi provvedimento degli uffici ed enti di cui sopra, firmando i relativi documenti ed in genere compiendo ogni atto nei confronti degli uffici ed enti predetti;

✓ rappresentare la Società in giudizio avanti a tutte le autorità giudiziarie in Italia e all'estero, ivi incluse le procedure concorsuali; nominare avvocati e procuratori alle liti, anche per i giudizi di grado superiore;

✓ transigere e conciliare ogni pendenza della Società con terzi anche ai sensi degli artt. 411 e 420 c.p.c.; nominare arbitri anche amichevoli, compositori e firmare i relativi atti di compromesso;

✓ delegare e revocare a dirigenti, funzionari e impiegati della Società e a terzi qualsiasi i poteri a lui conferiti.

L'Amministratore Delegato è stato designato quale responsabile interno autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) con i più ampi poteri per implementare, sotto l'autorità della Società, quale titolare del trattamento dei dati personali, tutte le decisioni necessarie in ordine alle finalità ed alle modalità dei trattamenti dei dati personali posti in essere dalla Società, anche sotto il profilo della sicurezza.

L'Amministratore Delegato è stato altresì designato quale titolare degli obblighi che il Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) prevede in capo alla Società quale titolare del trattamento.

L'Amministratore Delegato è altresì designato ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2008 quale Datore di Lavoro, con l'incarico di provvedere al controllo dell'esatta osservanza delle leggi e delle norme tutte concernenti la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori della Società durante il lavoro, anche in relazione alla prevenzione dei rischi di incidenti, adempiendo a tutti gli obblighi previsti dall'art. 18 del summenzionato Decreto. Il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato espressamente l'Amministratore Delegato a delegare, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 81 del 2008, a persona fisica o giuridica dallo stesso ritenuta idonea in quanto in possesso dei requisiti necessari, nei limiti previsti dall'art. 17 del medesimo Decreto, le proprie funzioni di Datore di Lavoro.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

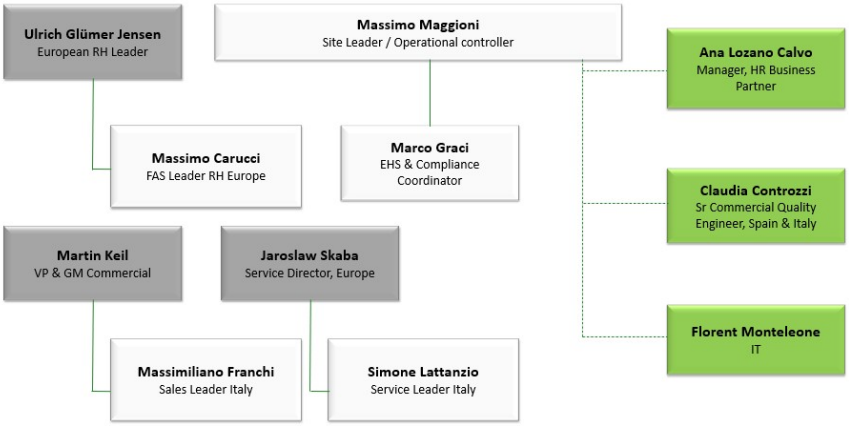
La Società di Revisione

La Società di Revisione provvede:

- ✓ alla revisione legale del bilancio di esercizio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 39 del 2010;
- ✓ all'attività di verifica prevista dall'art. 14, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 39 del 2010;
- ✓ all'attività di verifica sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio di esercizio e sulla sua conformità alle norme di legge, prevista dall'art. 14, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 39 del 2010;
- ✓ alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, in base all'art. 1, comma 5 del d.P.R. n. 322 del 1998 come modificato dalla L. n. 244 del 2007.

ITALY Organization
(organigramma aziendale)

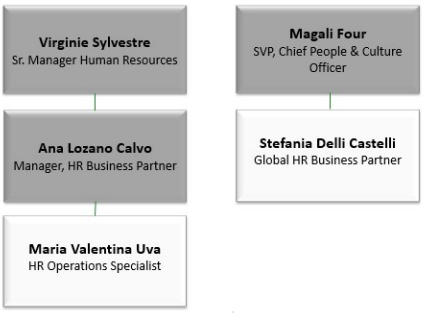
Site Leadership Organizational Chart



revvity

Revvity Proprietary Information

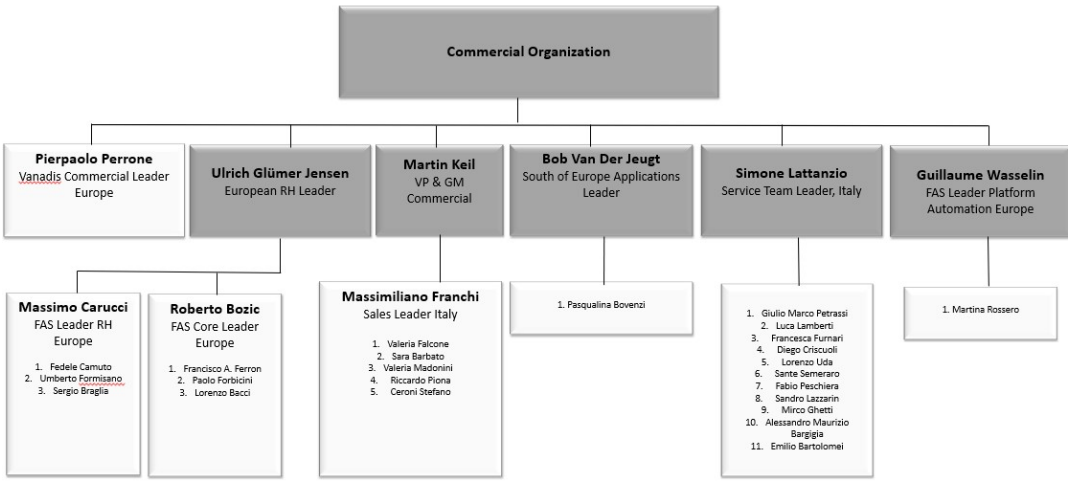
Human Resources Organization



revvity

Revvity Proprietary Information

Commercial Organization



revvity

Support Functions

revvity

2.3. Metodologia seguita per l'elaborazione e l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In conformità agli elevati standard etici, qualitativi e di sicurezza che da sempre ne caratterizzano l'operato ed alle prescrizioni contenute nel Decreto, Revvity ha inteso dotarsi di un sistema organizzativo e gestionale volto a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto «*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*».

In particolare, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, correttezza, trasparenza e qualità delle attività aziendali, Revvity ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, di seguito indicato come "Modello", in conformità alle indicazioni contenute nelle LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate nel mese di giugno 2021.

L'adozione del Modello, peraltro, si colloca nel contesto generale delle attività intraprese da Revvity inerenti il proprio sistema di governance e di gestione del rischio ed è coordinata con i sistemi di gestione aziendale in essere.

In tale prospettiva la Società ha inteso dare seguito – condividendone ragioni e scopo – all'indicazione contenuta nelle Linee Guida Confindustria secondo la quale «*la gestione dei numerosi obblighi di compliance, secondo un approccio tradizionale, può risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti, controlli potenzialmente non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività. Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere invece agli Enti di: razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di* risk assessment *congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti). In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi. Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a*

sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire».

Nel documento elaborato da Confindustria si precisa che l'art. 6 comma 2 del Decreto, nell'indicare le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, evoca nelle lettere a) e b) un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management) il quale deve articolarsi in due fasi principali:

a) *l'identificazione dei rischi*: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;

b) *la progettazione del sistema di controllo* (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Le stesse Linee Guida poi, nell'esplicitare i passi operativi che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal d.lgs. n. 231/2001, li identificano:

a) nella inventariazione degli ambiti aziendali di attività, volta alla realizzazione di una mappa delle aree aziendali a rischio;

b) nell'analisi dei rischi potenziali, volta alla realizzazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate al punto precedente;

c) nella valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi già esistenti all'interno della realtà aziendale di riferimento, volta alla realizzazione di una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Nello specifico, al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità di Revvity ai sensi del Decreto, il Modello:

- ✓ individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ prevede principi generali di comportamento e specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Revvity in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ fissa modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

✓ prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché ad implementarne contenuti ed operatività;

✓ prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è stato predisposto e aggiornato tenendo conto delle tipologie di illecito amministrativo e di reato-presupposto contemplate dal Decreto alla data del 31 dicembre 2023 e, in tale ambito, delle condotte illecite che potrebbero essere realizzate nei vari settori di attività di Revvity, nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello si è pertanto sviluppato attraverso i passaggi di seguito indicati:

✓ analisi della struttura societaria ed organizzativa di Revvity mediante l'acquisizione e l'esame della documentazione a tal fine rilevante;

✓ monitoraggio dell'operatività aziendale, attraverso l'esame dettagliato di ciascuna attività, destinato a verificarne i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nell'ottica di appurare la sussistenza di comportamenti suscettibili di integrare i reati-presupposto di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto;

✓ analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati-presupposto e delle procedure e controlli già in essere, attraverso colloqui effettuati con il metodo dell'intervista ad apicali e dipendenti coinvolti nei processi operativi e/o decisionali interessati dalle attività "sensibili";

✓ definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli già adottati dalla Società e loro implementazione;

✓ redazione di *Principi generali di comportamento* e di appositi *Protocolli e procedure operative a presidio delle attività a rischio*, volti a definire i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società idonei a prevenire la commissione dei reati;

✓ predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e del Codice etico;

✓ regolamentazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati-presupposto;

✓ istituzione di un Organismo di Vigilanza e definizione dei flussi di informazione da indirizzare nei suoi confronti e di quelli che il medesimo deve instaurare nei riguardi del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e rivisitazione nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di cui lo stesso si compone o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività di Revvity ovvero del quadro normativo riferimento.

Chiunque operi per conto di Revvity o collabori con essa è obbligato ad attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie ad osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo di conformità delle attività poste in essere alle prescrizioni di riferimento.

Revvity istituisce specifici canali che consentano di comunicare informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti, tra le altre, condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 (lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, fornitori, liberi professionisti e consulenti che operano per Revvity, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto) nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, i quali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È comunque vietato il compimento di atti di ritorsione, ovvero di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provochi o possa provocare un danno ingiusto, nei confronti del segnalante, del facilitatore (persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all' interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata) delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, dei colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente nonché degli enti di proprietà della persona segnalante ovvero degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale di Milano Via Vincenzo Gioberti n. 1, nonché presso la sede operativa di Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21 ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Revvity provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

SEZIONE III
GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI REVVITY ITALIA S.P.A.

3.1. Il Codice Etico.

Il Codice Etico costituisce un insieme di linee guida delle responsabilità etico sociali delle organizzazioni imprenditoriali ed esplicita i principi cui si devono ispirare i comportamenti individuali di tutti coloro i quali prestino la loro opera in favore di Revvity.

In particolare, la codificazione di principi etici che, conformando le condotte individuali, mirano alla prevenzione dei reati-presupposto contemplati dal Decreto, integra un elemento essenziale del modello preventivo di organizzazione, gestione e controllo e trova espressione all'interno del Codice Etico adottato da Revvity in linea principi contenuti nel documento *Standard di condotta aziendale* elaborato a livello di corporate e recepito dal presente Modello.

L'osservanza delle prescrizioni di cui si compone il Codice Etico adottato da Revvity è indistintamente richiesta a componenti degli organi sociali, dipendenti, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a chiunque risulti legato da un rapporto di collaborazione con la società o presti servizio in qualunque forma presso la medesima. Essa deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile: pertanto la grave e persistente violazione delle norme in questione può ledere il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno fermo restando il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dal sistema disciplinare adottato dalla società, cui il Codice stesso richiama.

3.2. I principi generali di comportamento, i protocolli e le procedure operative a presidio delle attività a rischio.

Il sistema dei controlli specifici elaborati da Revvity a presidio delle cd. "aree a rischio" e dei processi sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto indicati dal Decreto, prevede, per ciascuna delle aree mappate, l'applicazione di adeguate misure in ragione degli standard postulati dal Decreto stesso nonché dalle previsioni contenute nell'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

Pertanto sono stati formalizzati *Principi generali di comportamento* e i *Protocolli e procedure operative a presidio delle attività a rischio* (di seguito: "Protocolli") di seguito indicati, ad integrazione e formalizzazione delle procedure già esistenti:

- ✓ *Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione*

- ✓ *Partecipazione a procedure di gara*
- ✓ *Conseguimento e gestione di erogazioni pubbliche*
- ✓ *Omaggi e sponsorizzazioni*
- ✓ *Gestione delle risorse finanziarie*
- ✓ *Gestione degli agenti*
- ✓ *Predisposizione e redazione del bilancio – Rapporti con il Collegio Sindacale e con la società di revisione.*
- ✓ *Gestione degli approvvigionamenti*
- ✓ *Selezione, assunzione e gestione del personale*
- ✓ *Consulenze e incarichi professionali*
- ✓ *Gestione del sistema e dei dati informatici*
- ✓ *Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro*
- ✓ *Tutela dell'ambiente e gestione dei relativi adempimenti*

Scopo dei Protocolli codificati nella Sezione II della Parte Speciale del presente Modello è quello di individuare:

✓ ruoli e responsabilità dei soggetti/funzioni/uffici coinvolti nei processi aziendali e nelle attività nell'ambito dei quali è elevato il rischio di verificazione dei reati indicati nel Decreto;

✓ regole di condotta da rispettare nei processi aziendali e nelle attività nell'ambito dei quali è elevato il rischio di verificazione dei reati indicati nel Decreto, finalizzati a dare attuazione ai Principi generali di comportamento codificati nella Sezione I della Parte Speciale del presente Modello;

✓ un sistema di report periodico delle attività svolte nelle aree aziendali "a rischio";

✓ un sistema di archiviazione della documentazione rilevante, al fine di assicurare la tracciabilità dell'attività svolta nelle aree aziendali "a rischio".

Il presidio delle aree aziendali "a rischio" è altresì demandato al rigoroso rispetto delle deleghe e delle procure formalizzate da Revvity Italia S.p.a., delle prescrizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi elaborato ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008 nonché delle ulteriori procedure e regolamenti interni adottati dalla Società, in particolare delle procedure e istruzioni operative codificate all'interno del Sistema di Gestione Integrato Qualità – Sicurezza e Ambiente implementato ai sensi degli standards ISO 9001, 45001 e 14001.

In riferimento alla segnalazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti, tra le altre, condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, è comunque vietato il compimento di atti di ritorsione (ovvero di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provochi o possa provocare un danno ingiusto), nei confronti del segnalante, del facilitatore, delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo

o di parentela entro il quarto grado, dei colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente nonché degli enti di proprietà della persona segnalante ovvero degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

3.3. Il sistema disciplinare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto e dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008, Revvity Italia S.p.a. è consapevole del fatto che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello adottato.

Revvity Italia S.p.a. precisa che l'applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare all'uopo predisposto prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato in ordine agli stessi fatti nei confronti del soggetto persona fisica che si assuma responsabile della violazione del Modello e del Codice Etico, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono prescritte da Revvity Italia S.p.a. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello e del Codice Etico possano determinare.

La contestazione delle predette violazioni e l'irrogazione delle relative sanzioni disciplinari da parte di Revvity Italia S.p.a. devono conformarsi a quanto prescritto nel "Sistema disciplinare" di cui alla Sezione V della Parte Generale del presente Modello, il quale sanziona altresì gli illeciti contemplati dall'art. 21 comma 1 del D. Lgs. n. 24 del 2023 (in particolare: ritorsioni commesse nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione; condotte tese ad ostacolare la segnalazione; violazione dell'obbligo di riservatezza relativo ad una segnalazione; mancata istituzione di canali di segnalazione; mancata adozione delle procedure funzionali alla effettuazione e gestione delle segnalazioni; intervenuto accertamento – anche con sentenza di primo grado - della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero della sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).

3.4. Selezione, formazione e informativa.

L'Amministratore Delegato (Site Leader) di Revvity Italia S.p.a., d'intesa con l'Organismo di Vigilanza ed avvalendosi del supporto del EHS & Compliance Coordinator, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale, degli agenti, dei collaboratori esterni, dei consulenti e dei fornitori in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze della Società in relazione all'applicazione del Decreto, con particolare riferimento alla sussistenza di condanne o procedimenti penali pendenti per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

La formazione del personale in ordine ai contenuti ed ai fini dell'attuazione del Modello e del Codice Etico adottati da Revvity Italia S.p.a. è gestita dal EHS & Compliance Coordinator in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di quanto dettagliato nel protocollo *Selezione, assunzione e gestione del personale* di cui alla Sezione II della Parte Speciale del Modello, ed è articolata secondo cadenze diverse a seconda del ruolo ricoperto da ciascuno degli interessati.

In particolare, oltre ad incontri seminariali di carattere generale tesi all'illustrazione dei contenuti del Decreto e delle eventuali novità normative, giurisprudenziali o dottrinali relative alla struttura dello stesso ed alla sua applicazione, si prevedono sedute di formazione specifiche per i neoassunti, incontri di aggiornamento con cadenza annuale rivolti a tutto il personale nonché l'invio periodico di comunicazioni e informative.

L'Amministratore Delegato (Site Leader) fornisce agli agenti, ai consulenti ed ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Revvity Italia S.p.a. sulla base del presente Modello, verificando l'inserimento all'interno dei singoli contratti di clausole che vincolino i consulenti ed i collaboratori esterni al rispetto del Codice Etico adottato dalla società pena la risoluzione immediata dei singoli rapporti negoziali.

SEZIONE IV
L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa.

È istituito presso Revvity Italia S.p.a. un organismo interno, denominato "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche: "Organismo" o "OdV"), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, nonché di curarne il costante aggiornamento.

I caratteri che l'Organismo possiede al fine di poter assolvere efficacemente alle funzioni cui è deputato sono:

- ***autonomia ed indipendenza*:** l'Organismo è collocato in posizione di staff al vertice della società, rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione cui deve relazionare sugli esiti delle proprie attività; non può esercitare compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione alle attività della società;
- ***professionalità***: i componenti dell'Organismo devono possedere adeguata e documentata preparazione in relazione ad attività di tipo ispettivo, consulenziale e legale. L'Organismo, ove risulti necessario, può comunque avvalersi di consulenti esterni nello svolgimento delle attività cui è preposto;
- ***continuità di azione*:** l'Organismo deve vigilare costantemente e con continuità sull'attuazione del Modello, assicurandone la conoscenza, l'attuazione, l'implementazione e l'aggiornamento. La società assicura ai componenti dei propri organi, ai propri dipendenti, ed in generale a tutti coloro i quali prestano attività in suo favore piena libertà di rivolgersi direttamente all'Organismo per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità, con garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Lo Statuto di seguito riportato è stato predisposto da Revvity Italia S.p.a., al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

L'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono integrare gli estremi di una violazione del Modello e dei Protocolli in esso codificati nonché del Codice Etico o che, più in generale, devono ritenersi rilevanti ai fini del Decreto (in quanto condotte preordinate alla commissione di un reato presupposto).

In particolare, i componenti degli organi della società, i dipendenti, gli agenti, i consulenti e i collaboratori, oltre a porre in essere i flussi informativi ordinari previsti all'interno del Modello, hanno il dovere di segnalare all'Organismo:

- ✓ qualsiasi notizia relativa a condotte costituenti uno dei reati presupposto o comunque prodromiche alla loro realizzazione;

✓ provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che direttamente o indirettamente coinvolgano la società o soggetti ad essa afferenti;

✓ provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;

✓ ogni comportamento non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile. Il mancato rispetto di tali obblighi è suscettibile di essere sanzionato secondo quanto previsto nel "Sistema Disciplinare" di cui alla Sezione V della Parte Generale del presente Modello.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine.

L'Organismo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime se manifestamente infondate.

Le segnalazioni dirette all'Organismo possono essere effettuate utilizzando i canali interni predisposti dalla Società in conformità al D. Lgs. n. 24 del 2023.

4.2. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Art. 1 - Nomina e composizione dell'Organismo.

1.1 L'Organismo è composto da uno o più membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui l'Organismo sia composto da più membri, questi provvedono, nel corso della prima riunione, alla nomina di un Presidente che ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

1.2 I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali, nelle attività ispettive e nelle procedure di controllo.

1.3 Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere nominati suoi componenti sia membri esterni a Revvity Italia S.p.a. sia membri interni purché privi di deleghe e/o procure che conferiscano ai medesimi la rappresentanza ovvero il potere di operare in nome e per conto della società. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

1.4 I componenti dell'Organismo non devono essere legati a Revvity Italia S.p.a. da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

1.5 L'Organismo deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di Revvity Italia S.p.a. provvede a dotare annualmente l'Organismo di un budget finanziario adeguato, in relazione alle indicazioni preventivamente fornite dallo stesso Organismo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Art. 2 – Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo.

2.1 L'Organismo resta in carica per un periodo di tre anni. In ogni caso ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

2.2 Ove un componente dell'Organismo incorra in una delle situazioni di incompatibilità previste nei punti 1.3 e 1.4, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, 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 revoca il mandato.

Il mandato è, altresì, revocato:

- ✓ qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dal Decreto;
- ✓ qualora sia stata pronunciata una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento a carico di uno dei membri dell'Organismo per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

2.3 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro effettivo dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente a deliberare la nomina del sostituto.

2.4 La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere effettuata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

2.5 Oltre alle ipotesi di cui al punto 3.2., il Consiglio di Amministrazione può revocare il mandato ai componenti dell'Organismo soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca si intende:

✓ l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che determini pregiudizio ovvero impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'Organismo;

✓ un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello e nel presente Statuto;

✓ una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, o di patteggiamento pronunciata ai sensi del Decreto nei confronti di Revvity Italia S.p.a., dalla quale risulti l'*omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

✓ una sentenza di condanna, anche non irrevocabile, a carico di uno dei componenti dell'Organismo ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente dell'Organismo in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo Organismo.

Nel caso in cui sia stata esercitata l'azione penale nei confronti di uno o di tutti i componenti dell'Organismo per uno dei reati previsti dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della definizione del procedimento con sentenza, può disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo o di uno dei suoi membri e contestualmente la nomina ad interim di un nuovo componente o di un nuovo Organismo.

Art. 3 - Obblighi di riservatezza.

3.1 I componenti dell'Organismo sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

3.2 I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e del Codice Etico – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il D. Lgs. n. 24 del 2023 e con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 4 – Funzioni e poteri dell'Organismo.

4.1 L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

a) diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello;

b) vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale, elaborando annualmente un piano delle verifiche, delle ispezioni e dei controlli ritenuti necessari;

c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;

d) vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

e) aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;

f) segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione o che abbia accertato nel corso dell'espletamento di attività ispettive. Le segnalazioni anonime saranno valutate discrezionalmente

dall'Organismo, tenuto conto della gravità della violazione denunciata e delle indicazioni ivi contenute.

g) riferire periodicamente (almeno ogni sei mesi) al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta contenente i seguenti elementi:

- ✓ l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
- ✓ le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- ✓ i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;

h) coadiuvare la Società nel valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive o di recesso nei contratti con consulenti, collaboratori, agenti e terzi che intrattengono rapporti con Revvity Italia S.p.a., nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;

i) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;

j) verificare e controllare periodicamente le operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato e proporne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;

k) istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;

l) segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

4.2. Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al punto 4.1, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

a) emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo. Tali disposizioni che, ove dettate per particolari situazioni di urgenza od opportunità, dovranno essere adeguatamente motivate, saranno emanate in autonomia dall'Organismo;

b) accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;

c) richiedere che gli apicali e i dipendenti di Revvity Italia S.p.a. forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

d) sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e delle prescrizioni di cui lo stesso si compone.

4.3. Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'Organismo stesso, ovvero può decidere di avvalersi di consulenti esterni.

4.4. All'esito di ogni attività ispettiva l'Organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Art. 5 – Modifiche dello Statuto.

Eventuali modifiche al presente statuto possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo o di uno dei Consiglieri, previo parere obbligatorio non vincolante dell'Organismo.

SEZIONE V
IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali.

Il sistema disciplinare adottato da Revvity al fine di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico si conforma ai principi di seguito indicati:

- tipicità e specificità delle condotte rilevanti e delle relative sanzioni;
- complementarità al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito: "CCNL") applicabile alle diverse categorie di soggetti operanti per conto della società, nonché alle altre norme di tenore analogo previste da leggi, regolamenti e disposizioni o ordini di servizio adottati dalla società;
- pubblicità del sistema disciplinare, attraverso forme e strumenti idonei a garantirne la conoscenza o la conoscibilità da parte di tutti i destinatari;
- contestazione specifica, immediata ed immutabile dell'illecito e garanzia del contraddittorio con l'interessato;
- gradualità delle sanzioni da applicare secondo la gravità dell'infrazione;
- tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato di ogni contestazione effettuata sulla scorta del presente sistema disciplinare, potendo altresì sollecitarne l'applicazione sulla scorta di quanto dallo stesso rilevato nell'esercizio delle prerogative di vigilanza e controllo demandategli.

5.2 Violazioni.

Costituisce "violazione" rilevante ai fini della operatività del presente sistema disciplinare e della irrogazione delle sanzioni ivi previste:

1. il mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;
2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli;
3. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
4. l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
5. la mancata osservanza o la violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

6. la commissione di illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. *whistleblowing*) ovvero: *a)* la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 o violazione del modello organizzativo adottato dalla Società, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24 del 2023; *b)* la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 24 del 2023 nonché il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; *c)* la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si riveli infondata, per la quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

5.3. Principio di proporzionalità.

Le sanzioni disciplinari, per quanto concerne la scelta del tipo e la determinazione della relativa entità, si applicano in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, in relazione al livello di rischio di commissione del reato presupposto che caratterizza l'area di attività nella quale è stata commessa la violazione;
- rilevanza del danno derivato o potenzialmente derivante alla società dall'applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello ed ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Relativamente al settore della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la gravità della violazione sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- condotta che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

➢ condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

➢ condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in relazione alla medesima condotta costituente violazione rilevante ai fini del presente sistema disciplinare.

5.4. Sanzioni.

Dipendenti.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste nel sistema disciplinare aziendale e la loro applicazione deve conformarsi alle prescrizioni contenute nell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) e nel *CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario e della Distribuzione e dei Servizi*.

In particolare potranno essere adottati i provvedimenti disciplinari di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

a) BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE nei casi di:

➢ lieve infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dai Protocolli, nonché delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, ove si tratti di condotta compiuta per la prima volta e dovuta a negligenza, o di lievi irregolarità. Si ha "irregolarità lieve, lieve infrazione" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la società e gli altri dipendenti.

b) BIASIMO INFLITTO PER ISCRITTO nei casi di:

➢ reiterazione di condotta sanzionata con biasimo inflitto verbalmente;

➢ mancata o incompleta documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, dovuta a negligenza;

➢ mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

c) MULTA IN MISURA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 4 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE nei casi di:

- reiterazione di condotta sanzionata con biasimo inflitto per iscritto;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- commissione di illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. *whistleblowing*), in particolare violazioni rientranti tra quelle di cui al par. 5.2 n. 6 lett. c) (*la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si riveli infondata, per la quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave*).

d) SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI 10 GIORNI nei casi di:

- reiterazione di condotte già sanzionate secondo quanto previsto nei punti precedenti;
- grave infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dai Protocolli, tale da pregiudicare, anche solo potenzialmente, l'efficacia preventiva delle medesime;
- grave inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- commissione di illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. *whistleblowing*), in particolare violazioni rientranti tra quelle di cui al par. 5.2 n. 6 lett. a) (*la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del modello organizzativo adottato dalla Società, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24 del 2023).*

e) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO E CON LE ALTRE CONSEGUENZE DI RAGIONE E DI LEGGE nel caso di:

- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;

- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo, o altre condotte tese alla violazione o elusione del Modello, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

Competenza

La competenza a provvedere è espressamente demandata all'Amministratore Delegato (Site Leader) il quale dovrà recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

Procedura

L'Amministratore Delegato (Site Leader) non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il biasimo inflitto verbalmente, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per scritto o anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art. 7, comma 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, per le procedure relative ai provvedimenti disciplinari in questione si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Soggetti in posizione apicale e Collegio Sindacale.

Nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale che abbiano posto in essere una o più condotte tra quelle indicate al punto 5.2 potranno essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

a) RICHIAMO ED INTIMAZIONE A CONFORMARSI;

b) SOSPENSIONE DALLA CARICA E DAL COMPENSO FINO A SEI MESI NEL CASO DI INFRAZIONI GRAVI E REITERATE.

Potrà essere adottato il provvedimento della revoca per giusta causa in tutti i casi in cui le condotte indicate al punto 5.2 abbiano determinato l'applicazione a carico della Società delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di:

- commissione di illeciti in materia di tutela del segnalante (cd. *whistleblowing*) ovvero: *a)* la commissione di condotte ritorsive nei confronti delle persone o degli enti che abbiano segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 o violazione del modello organizzativo adottato dalla Società, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla effettuazione delle segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24 del 2023; *b)* la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 24 del 2023 nonché il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) o "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, ovvero la morte delle stesse.

La competenza a provvedere, conformemente alle previsioni di legge e dello statuto, è espressamente demandata all'Assemblea dei Soci, la quale dovrà attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea dei Soci, una volta esaminata la segnalazione e rilevatane la fondatezza, dovrà formulare per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo potrà svolgere le

proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo, l'Assemblea dei Soci adotterà le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea dei Soci dovrà essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo.

È fatta comunque salva l'esperibilità dell'azione sociale di responsabilità nei confronti degli autori delle condotte contestate, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile.

Soggetti esterni.

La realizzazione di una o più condotte tra quelle indicate al punto 5.2 da parte di soggetti esterni alla Società (es. consulenti, fornitori di beni e servizi, lavoratori a progetto, partners commerciali, ecc.) può costituire, a seconda della gravità della violazione da valutarsi alla stregua dei parametri indicati al punto 5.3:

- inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte, a fronte del quale Revvity è legittimata all'inoltro di diffida ad adempiere nei riguardi della controparte ovvero, nei casi più gravi, ad esigere il pagamento di penali sulla base di clausole previamente pattuite;
- grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e causa di risoluzione del contratto in essere con Revvity da far valere sulla base di clausola risolutiva espressa previamente pattuita.

La competenza a provvedere è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

5.5. Diffusione del sistema disciplinare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro ovvero anche a mezzo telematico.

La conoscenza del presente Sistema Disciplinare è altresì garantita a tutti i destinatari delle relative prescrizioni, attraverso i mezzi di comunicazione ritenuti più idonei nonché specifiche sessioni di informazione e formazione.