MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.Lgs. n. 231/2001

Modello aggiornato al 2 febbraio 2026

INDICE

PARTE GENERALE

PREMESSA

Gli amministratori di Esprinet S.p.A. hanno, nel tempo, dotato la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile.

Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici che gli azionisti si pongono, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare.

Ciò a tutela di tutti i portatori di interesse, ivi compresi i lavoratori e i territori nei quali si svolge l'attività di impresa, secondo i principi del Successo Sostenibile, che è l'obiettivo principale degli amministratori di Esprinet S.p.A.

Nella convinzione che la commissione di reati, o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società, sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo di Esprinet S.p.A.

Il Documento che rappresenta il Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che qui di seguito è esteso, è stato più volte aggiornato dal Consiglio di Amministrazione (secondo quanto indicato nell'ALLEGATO 2) e la sua ultima versione qui illustrata è stata approvata nella seduta del 2 febbraio 2026.

In questo documento si dà conto i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001; ii) dell'individuazione delle attività sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" applicati.

Sono state altresì previste iv) le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e la reportistica da e verso tale Organismo; v) il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; vi) il sistema di gestione dei flussi finanziari; vii) il canale di segnalazione interna c.d. "*whistleblowing*", il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023; viii) i tratti essenziali del sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi al rispetto degli *standard* previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; ix) le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in Esprinet e per Esprinet.

1 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ESPRINET

1.1 Esprinet

Esprinet S.p.A. (d'ora in poi anche solo "Esprinet" o "Società") e le società da essa controllate (costituenti il "Gruppo Esprinet" o il "Gruppo") operano nella distribuzione all'ingrosso e al dettaglio di prodotti e servizi tecnologici innovativi e contano complessivamente circa 30.000 rivenditori-clienti attivi, 850 produttori *partner* e 130.000 prodotti a catalogo.

Il Gruppo è attivo nelle seguenti aree di *business*, in tutta Europa e in Africa:

- distribuzione "*business-to-business*" (B2B) di *Information and Communication Technology* (ICT) ed elettronica di consumo , di tecnologie *Internet*, di servizi nel campo della elaborazione dei dati e sistemi informativi, di servizi logistici e di *marketing* (compresi i servizi *web*), nonché di servizi inerenti la ristrutturazione organizzativa delle aziende e corsi tecnici di aggiornamento professionale;
- distribuzione "*business-to-consumer*" (B2C) dei medesimi prodotti e servizi;
- Sul mercato italiano, l'attività prevalente è rappresentata dalla distribuzione di prodotti ICT (*hardware*, *software* e servizi) ed elettronica di consumo.
- Oltre ai prodotti informatici più tradizionali (PC, stampanti, fotocopiatrici, *server*, *software* "pacchettizzato", ecc.) vengono distribuiti anche consumabili (cartucce, *toner*, supporti magnetici, ecc.), networking (*modem, router, switch*), prodotti digitali e di "*entertainment*" (*smartphone*, fotocamere, videocamere, videogiochi, ecc.) e grandi e piccoli elettrodomestici (televisori, lavatrici, frigoriferi, ecc.).

La ***mission*** della Società è quella di eccellere nei propri mercati di riferimento nella distribuzione di servizi e prodotti di informatica ed elettronica di consumo, quale punto di contatto tra produttori, rivenditori e fruitori di tecnologia, adottando una gestione del rapporto con clienti e fornitori improntata alla legalità, precisa, seria, onesta, veloce, affidabile ed innovativa e valorizzando nel modo più attento le competenze e le capacità dei propri collaboratori.

La Società si propone inoltre di favorire la *tech-democracy* ed accompagnare persone ed imprese in un percorso di rinnovamento tecnologico che possa portare valore sia alla comunità, sia al territorio.

L'obiettivo che Esprinet persegue è infatti creare valore per tutti coloro che sono coinvolti nel proprio *network*, compresi gli azionisti e i dipendenti e, a tal fine, adotta una strategia di crescita condivisa e basata su un modello di distribuzione innovativo, grazie al quale è possibile:

- favorire la fruizione allargata di ogni tecnologia con una distribuzione efficiente, sfruttando tutti i canali di contatto tra consumatori e organizzazioni;
- sviluppare strumenti operativi e finanziari efficaci e innovativi per affrontare l'evoluzione dei mercati;

- essere punto di riferimento nel mercato della tecnologia garantendo sempre le migliori competenze professionali.

  Compito prioritario dell'organo di amministrazione è altresì il perseguimento del c.d. "*successo sostenibile*", quale principio di governo societario posto dal Codice di *Corporate Governance*, che si sostanzia nella creazione di valore, nel lungo termine, a beneficio degli azionisti e dei dipendenti, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per la società.

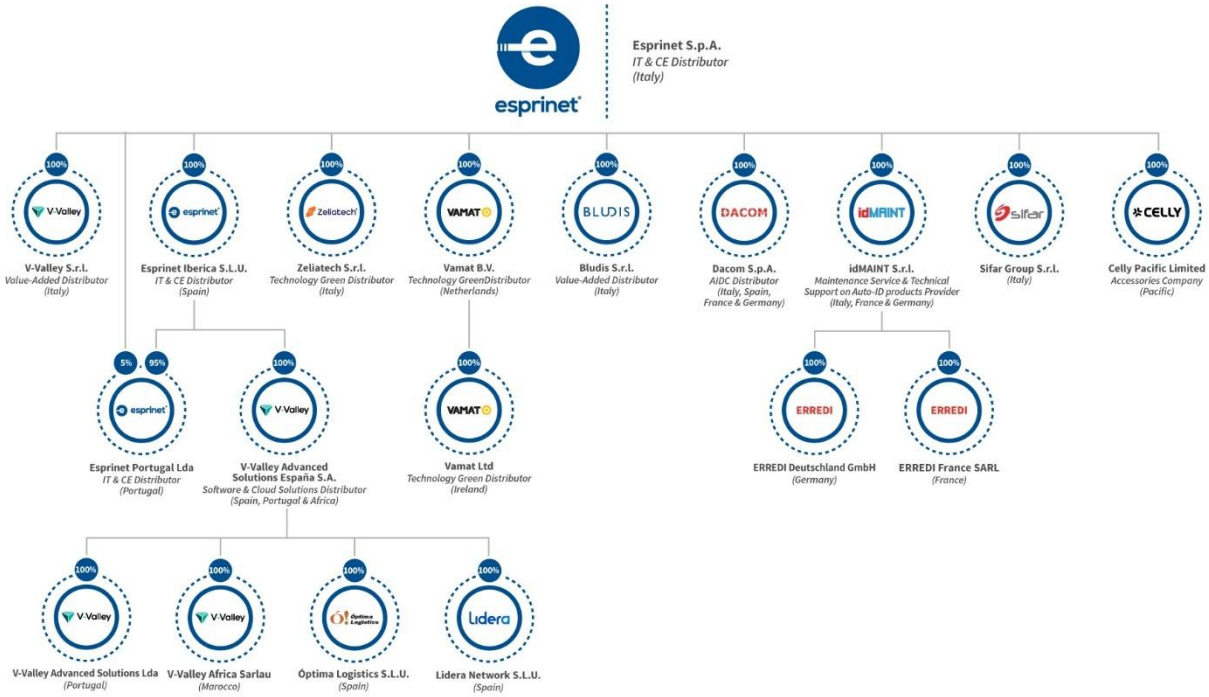
  Esprinet è anche impegnata nel miglioramento continuo sulla sicurezza e sull'ambiente, curando, in particolare, la prevenzione di infortuni, malattie professionali, nonché la mitigazione delle fonti di inquinamento nel rispetto della vigente normativa.

I **valori** su cui è fondata l'attività aziendale sono definiti nel Codice Etico di cui si è dotata la Società.

1.2 Il Gruppo facente capo ad Esprinet

L'attuale fisionomia del Gruppo Esprinet prevede:

- Sottogruppo Italia, comprendente le società di diritto italiano controllate da Esprinet S.p.A. (V-Valley S.r.l., Sifar Group S.r.l., Dacom S.p.A., IdMaint S.r.l., Bludis S.r.l. e Zeliatech S.r.l.) nonché la società di diritto olandese Vamat B.V.;
- Sottogruppo Spagna, rappresentato dalle società di diritto spagnolo Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España S.A., Optima Logistics S.L.U. e Lidera Network S.L.U., alle quali si aggiungono le società di diritto portoghese Esprinet Portugal Lda e V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda e la società di diritto marocchino V-Valley Africa S.A.R.L.A.U.



Nel seguito si riportano alcune note descrittive relative alle società appartenenti al Gruppo.

Sottogruppo Italia

V-Valley S.r.l.

Costituita a giugno 2010 con la ragione sociale Master Team S.r.l. poi modificata a settembre dello stesso anno in V-Valley S.r.l., ha sede legale in Vimercate (MB), Via Energy Park n. 20, ed è controllata al 100% da Esprinet S.p.A.

In tale società, operativa di fatto dal dicembre 2010, sono confluite tutte le attività di distribuzione di prodotti a "valore" (essenzialmente *server, storage* e *networking* di alta gamma, virtualizzazione, *security, bar-code scanning*).

Il 1° giugno 2024, Esprinet ha conferito il ramo d'azienda denominato "*SOLUTIONS* e Servizi Italia", a V-Valley S.r.l. che è così divenuta, da commissionaria di vendita di prodotti e tecnologie ICT unicamente di Esprinet S.p.A., una società operativa in grado di intrattenere, direttamente e autonomamente, rapporti contrattuali con i suoi *partner*, offrendo prodotti, competenze tecniche, commerciali e servizi per realizzare insieme offerte e progetti su misura, basati su tecnologie complesse.

Dacom S.p.A.

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di Dacom S.p.A., *leader* nella distribuzione specializzata di prodotti e soluzioni per l'*Automatic Identification and Data Capture* (AIDC).

IdMAINT S.r.l. e le sue controllate

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di IdMAINT S.r.l., società specializzata nei servizi di manutenzione e supporto tecnico pre e post-vendita sui prodotti Auto-ID.

Bludis S.r.l.

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di Bludis S.r.l., società attiva nel settore della commercializzazione di *hardware* e *software* e, in particolare, nella gestione di *vendor* emergenti specializzati in tecnologie avanzate.

Zeliatech S.r.l.

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di Zeliatech S.r.l., *Green Technology Distributor* Europeo, che promuove la sostenibilità ambientale e la transizione ecologica e digitale attraverso prodotti, soluzioni e competenze specializzate.

Sifar Group S.r.l.

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di Sifar Group S.r.l., *leader* di mercato sul territorio nazionale, che opera nel settore della fornitura di componenti e parti di ricambio per la riparazione di *smartphone* e *tablet*, nonché nella distribuzione di accessori originali e nello sviluppo di prodotti e servizi commercializzati tramite il *brand* di proprietà +Ego.

Vamat B.V. e la controllata Vamat Ltd

Esprinet possiede il 100% del capitale sociale di Vamat B.V., società di diritto olandese, dal 2015 attiva in Benelux nella distribuzione B2B di tecnologie fotovoltaiche, nonché dal 2024 in territorio irlandese tramite la controllata totalitaria Vamat Ltd.

Sottogruppo Spagna

Esprinet Iberica S.L.U.

Originariamente costituita dal Gruppo al fine di veicolare le acquisizioni spagnole effettuate tra la fine del 2005 e la fine del 2006, a seguito delle fusioni avvenute nel 2007, Esprinet Iberica S.L.U. rappresenta, come entità singola, il terzo distributore di elettronica in Spagna. Considerando invece i valori consolidati, per effetto delle diverse operazioni di aggregazione aziendale, Esprinet Iberica S.L.U. rappresenta il *leader* di mercato.

La società possiede uffici a Saragozza e Madrid con sedi periferiche a Barcellona e Bilbao.

V-Valley Advanced Solutions España S.A.

In data 1° ottobre 2020 è stato acquistato il 100% del capitale di GTI Software Y Networking S.A. (in data 1° ottobre 2021 rinominata in V-Valley Advanced Solutions España, S.A. in corrispondenza della fusione per incorporazione di V-Valley Iberian S.L.U. anch'essa posseduta integralmente da Esprinet Iberica S.L.U., che ha fatto seguito alla precedente fusione per incorporazione in data 31 marzo 2021 della controllata totalitaria DIODE España S.A.U), il primo distributore in Spagna di *software* e soluzioni "*cloud*" a *Value-Added Reseller* e *System Integrator*.

V-Valley Advanced Solutions España, S.A. detiene partecipazioni totalitarie nelle controllate spagnole Optima Logistics S.L.U. e Lidera Network S.L.U., nella controllata portoghese V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda (già Getix Companhia de Distribuição de Software Unipessoal Lda) e nella controllata marocchina V-Valley Africa SARLAU.

Esprinet Portugal Lda

Nell'aprile del 2015 è stata costituita la società di diritto portoghese Esprinet Portugal Lda allo scopo di sviluppare ulteriormente le attività distributive del Gruppo sul territorio portoghese, fino a tale data svolte dalla controllata spagnola Esprinet Iberica. La Società è partecipata al 95% da Esprinet Iberica S.L.U. e al 5% da Esprinet S.p.A.

1.3 Il Modello di *Governance*

La Società, in ottemperanza al Codice di Corporate Governance delle Società Quotate adottato e con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla luce degli aggiornamenti normativi, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere così sintetizzati:

Codice Etico

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno del Gruppo, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini di prevenire la commissione di reati costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato *standard* delle professionalità interne;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente nei paesi in cui opera;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
- la disciplina dei rapporti con i Terzi (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione) anche al fine di evitare possibili episodi corruttivi.

Codice di Comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura del Gruppo Esprinet

In connessione con il Codice Etico, il Gruppo Esprinet ha definito un Codice di Comportamento destinato ad orientare le relazioni lungo la sua catena di fornitura, che mira a instaurare con i propri

fornitori e *business partner* relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza e all'etica negoziale.

Procure e deleghe

La Società ha definito un sistema di procure coerente con la struttura organizzativa, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale.

Organigramma generale e Struttura Organizzativa

Descrivono sinteticamente la struttura della Società, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle loro reciproche relazioni.

Sistema di regole aziendali e procedure

La Società ha sancito specifiche regole aziendali, anche operative, note a tutto il personale, che regolamentano i principali processi della Società.

Trattamento delle informazioni societarie

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di monitorare la circolazione delle informazioni privilegiate prima della loro diffusione al pubblico ed assicurare il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge, con delibera del 7 aprile 2006 ha approvato il Regolamento per la gestione delle informazioni privilegiate, da ultimo aggiornato in data 10 novembre 2022, nonché ha istituito gli Elenchi delle persone che vi hanno accesso.

Il Regolamento disciplina la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni rilevanti con particolare riferimento alle informazioni privilegiate riguardanti la Società e le proprie controllate; in particolare:

- definisce gli obblighi di riservatezza in capo a tutti i soggetti che hanno accesso alle suddette informazioni, prevedendo, tra l'altro, che le informazioni possano essere comunicate, solo in ragione dell'attività lavorativa o professionale;
- prevede l'istituzione degli Elenchi delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate e le modalità di tenuta ed aggiornamento dei medesimi, individuando quale soggetto a ciò Preposto il Responsabile *Corporate Affairs* della Società, nonché, quale sostituto, il CEO.
- Nei predetti Elenchi sono iscritte le persone che hanno accesso, su base occasionale o regolare, ad informazioni rilevanti o privilegiate. Gli Elenchi sono tenuti e gestiti anche per conto delle società controllate.

Internal Dealing

A decorrere dal 1° gennaio 2003, Esprinet si è dotata di un Codice di Comportamento in materia di "*internal dealing*" ("Regolamento interno").

Il Codice di Comportamento disciplina gli obblighi di comunicazione al mercato, con la tempistica e in riferimento alle soglie previste dal suddetto Regolamento, delle operazioni, relative al titolo Esprinet, effettuate dalle "persone rilevanti" (ovvero persone che, in virtù dell'incarico ricoperto all'interno della Società, dispongono di informazioni privilegiate sulle prospettive della stessa e le persone ad esse strettamente legate), nonché da azionisti che detengono una partecipazione pari almeno al 10% del capitale sociale della Società.

Rapporti con gli azionisti e regolamento assembleare

Il dialogo continuativo con i Soci ed in particolare con gli investitori istituzionali è intrattenuto sotto le direttive del CEO, che si avvale, all'interno della Società, di un ristretto numero di collaboratori, particolarmente idonei e specificatamente incaricati di offrire la massima assistenza possibile; un contributo aggiuntivo è assicurato dall'esterno, per rapporti contrattuali specifici, da figure professionali idonee che curano, da un lato la gestione dei rapporti giuridici e, dall'altro, la comunicazione.

Il dialogo con i Soci è l'occasione per condividere con i propri investitori le azioni e la *vision* strategica alla base della gestione della Società, ma rappresenta anche un momento di ispirazione per definire le attività in grado di garantire elevati *standard* di *governance* che il Consiglio di Amministrazione intende perseguire.

Il ruolo dell'organo amministrativo su cui si fonda il sistema di corporate governance del Gruppo Esprinet è, infatti, cruciale nella definizione di scelte gestionali trasparenti, nell'implementazione efficiente del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e nell'adozione di una rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* al quale la società aderisce ed ispirato dalle *best practice* in materia ha adottato la "Politica per la Gestione del Dialogo con la Generalità degli Azionisti".

In ordine al funzionamento delle assemblee, la Società si è dotata di un Regolamento assembleare approvato con Assemblea ordinaria e non allegato allo Statuto; lo Statuto e il Regolamento assembleare sono disponibili sul sito internet della Società.

Non sono previste dallo Statuto norme particolari in deroga a quanto previsto dal Codice Civile per l'esercizio di azioni da parte dei soci.

Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (d'ora in poi, anche solo, "SCIGR"), inteso come l'insieme di regole, comportamenti, politiche,

procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione ed il monitoraggio dei principali rischi gestionali contribuendo ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria e della rendicontazione di sostenibilità, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Tale sistema di controllo interno, così elaborato e continuamente implementato, è idoneo a presidiare efficacemente i rischi tipici della gestione sociale, compresa l'attività delle controllate, nonché a monitorare la situazione economica e finanziaria della Società e del Gruppo.

Il SCIGR è integrato nei più generali assetti organizzativi, amministrativi e di governo societario adottati dal Gruppo e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le *best practice* esistenti in ambito nazionale e internazionale.

Pertanto, nel sistema integrato un ruolo di rilievo è offerto dai sistemi di organizzazione e controllo sviluppati in conformità ai disposti normativi del D. Lgs. 231/2001, ivi inclusi il sistema di controllo relativo alla sicurezza, igiene e salute sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008, della L. 262/2005 sulla tutela del risparmio, della legge sulla "*privacy*" oltre che in riferimento a modelli organizzativi consolidati per il controllo in specifici ambiti quali la "qualità".

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi si articola su tre livelli di controllo (i) funzioni operative, (ii) funzioni preposte al controllo dei rischi tra cui il *Tax Risk Officer*, il *Data Protection Officer*, il RSPP, (iii) la funzione *Internal Audit*) e coinvolge, ciascuno per le proprie competenze, il Consiglio di Amministrazione, il CEO, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale, il Responsabile *Internal Audit*, l'Organismo di Vigilanza, il Dirigente Preposto e *Risk Manager*.

In particolare, al CEO sono affidate le funzioni riepilogate di seguito:

- curare l'identificazione e la gestione dinamica dei principali rischi aziendali tenendo conto delle attività svolte nell'ambito del Gruppo;
- dare esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, provvedendo alla progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno;
- verificare costantemente adeguatezza, efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno;
- adattare il sistema all'evoluzione delle condizioni operative e del quadro legislativo e regolamentare;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo e Rischi, la nomina, revoca e remunerazione del Responsabile *Internal Audit*, individuandolo tra coloro dotati delle necessarie caratteristiche di indipendenza e competenza.

Inoltre, sono stati nominati, ai sensi della L.262/2005, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e, come raccomandato dal Codice di Corporate Governance delle Società Quotate emesso da Borsa Italiana, il Responsabile *Internal Audit*.

Sistema di gestione per la protezione dei Dati Personali

Il Gruppo Esprinet ha impostato il modello di gestione degli adempimenti derivanti dal Regolamento UE 2016/679 in materia di dati personali che comprende il censimento dei trattamenti, in stretta correlazione con il modello ERM aziendale e la relativa analisi dei rischi, con conseguente emissione ed aggiornamento della politica aziendale relativa alla sicurezza delle informazioni, alle istruzioni di trattamento ed all'utilizzo degli strumenti aziendali.

La Società ha inoltre aggiornato ed emesso, in correlazione con il censimento dei trattamenti, le informative da rendere agli interessati e i relativi fondamenti di liceità, gestendo conformemente il consenso laddove applicabile.

Esprinet ha infine nominato un *Data Protection Officer* che, con la collaborazione dell'*Internal Audit*, svolge gli *audit* in materia.

La struttura di governo del trattamento dei dati personali adottata nel Gruppo Esprinet è descritta nel dettaglio e formalizzata all'interno del documento LIG01004.

Tax Compliance Model

La Società ha definito il *framework* di controllo funzionale all'adesione al regime di adempimento collaborativo (*cooperative compliance*) nel rispetto del D. Lgs. 128/2015 e in continuità con quanto già previsto in applicazione della L. 262/2005. In particolare, il *Tax Compliance Model* (LIG01009) di Esprinet descrive strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi fiscali, una conduzione dell'impresa tale da minimizzare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento.

Sicurezza e Igiene sul Lavoro

La Società si è dotata del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) a norma del D. Lgs. 81/2008, che contiene l'elenco esaustivo delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione ed il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza.

La Società ha, inoltre, adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato in conformità allo *standard* ISO 45001.

Il sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede altresì il monitoraggio delle normative e direttive delle competenti Autorità, così da essere in grado di uniformarsi prontamente alle prescrizioni dettate anche in presenza di situazioni di emergenza sanitaria.

Sistema di Gestione Ambientale

Esprinet si impegna nel raggiungimento dell'eccellenza anche nel sistema di gestione ambientale, con una tensione costante al miglioramento di tutti i processi aziendali.

Con un deciso orientamento alla qualità, Esprinet S.p.A. ha scelto di garantire la conformità a legislazioni, regolamenti e impegni sottoscritti in tutti gli ambiti e, in particolare, in materia di ambiente, come ne è espressione il mantenimento della certificazione UNI EN ISO 14001 con riferimento alla vendita e distribuzione di prodotti (*ICT*, servizi *cloud*, prodotti elettronici di consumo, accessori per telefonia e multimedia, prodotti tecnologici per lo sport e l'outdoor, prodotti per ufficio e cancelleria) e servizi informatici mediante movimentazione, immagazzinamento, imballaggio e spedizione e con riferimento all'assemblaggio ed integrazione di sistemi di piattaforma *hardware* e *software*.

I certificati multisito si applicano, oltre alle sedi di Esprinet S.p.A., a tutte le sedi delle seguenti società del Gruppo:

- V-Valley S.r.l.;
- Zeliatech S.r.l.;
- Esprinet Iberica SLU;
- V-Valley Advanced Solutions España SAU.

Certificazioni

Il **Gruppo Esprinet** si impegna nel raggiungimento dell'eccellenza nei sistemi di gestione relativi a qualità, ambiente, sicurezza ed etica e sposa la filosofia che sta alla base di ogni sistema di gestione ovvero la tensione costante al miglioramento, garantendo così visibilità e valore sul mercato.
La piena soddisfazione del cliente, l'utilizzo ottimale delle risorse, la qualità dell'ambiente interno ed esterno, la massima attenzione alla sicurezza dei collaboratori sul posto di lavoro, il coinvolgimento del personale: sono queste le linee guida e i criteri operativi che ispirano il sistema di gestione integrato di qualità, sicurezza e ambiente del Gruppo Esprinet.

Con un deciso orientamento alla qualità, la società Esprinet S.p.A. ha scelto di garantire la conformità normativa, regolamenti e impegni sottoscritti in tutti gli ambiti ed in particolare in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro con il mantenimento delle seguenti certificazioni:

- Qualità, secondo la norma **UNI EN ISO 9001**;
- Sicurezza e Tutela della Salute, secondo la norma **ISO 45001**;
- Ambiente, secondo la norma **UNI EN ISO 14001**.
- Esprinet S.p.A. è certificata dal 1999 per il **Sistema Qualità** e dal 2009 per il **Sistema Sicurezza ed Ambiente** a copertura del seguente dominio:

  "Vendita e distribuzione di prodotti (*ICT*, servizi cloud, prodotti elettronici di consumo, accessori per telefonia e multimedia, prodotti tecnologici per lo sport e *l'outdoor*, prodotti per ufficio e cancelleria) e

servizi informatici mediante movimentazione, immagazzinamento, imballaggio e spedizione. Assemblaggio ed integrazione di sistemi di piattaforma *hardware* e *software*."

- Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla Prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**.

Datore di Lavoro

La Società ha individuato una figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

1.4 L'assetto istituzionale

Di seguito si fornisce la descrizione dell'assetto istituzionale di Esprinet.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue delibere, adottate in conformità alla legge e allo Statuto della Società, vincolano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. L'Assemblea è convocata in via ordinaria o straordinaria dal Consiglio di Amministrazione presso la sede sociale o in altro luogo indicato nell'avviso di convocazione, purché in Italia. L'Assemblea può essere convocata, nei casi previsti dalla legge, anche dal Collegio Sindacale, tramite il suo Presidente, o da almeno due membri del Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno nel termine di 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale ovvero entro 180 giorni nei casi previsti dalla legge.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice-Presidente, se nominato, e, in loro assenza, da altra persona designata dall'Assemblea. Spetta al Presidente dell'Assemblea constatare la regolare costituzione della stessa, accertare l'identità e la legittimazione dei presenti, regolare lo svolgimento dell'Assemblea sulla base dell'approvato Regolamento Assembleare ed accertare e proclamare i risultati delle votazioni.

Il Presidente, salvo che il verbale sia redatto da un notaio, è assistito da un segretario, anche non socio, nominato dall'Assemblea, ai sensi dello Statuto.

Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione)

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea e composto da un numero di membri variabile e comunque non inferiore a 7 e non superiore a 13. Spetta all'Assemblea ordinaria determinare il numero dei componenti sulla base di liste di candidati presentate e sottoscritte dagli azionisti, come sancito dall'art. 13 dello Statuto della Società.

Il Consiglio – ove l'Assemblea non vi abbia già provveduto – elegge fra i suoi membri il Presidente e eventualmente un Vice-Presidente; può nominare anche un segretario al di fuori dei suoi membri.
Le riunioni sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice-Presidente, o dall'amministratore più anziano di età.
Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società: ad esso fanno capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari ai fini del monitoraggio dell'andamento della Società e del Gruppo.
Il Consiglio esamina e approva le scelte strategiche aziendali e tutte le operazioni di rilievo economico, patrimoniale e finanziario, avendo assunto come *standard* di comportamento quello di considerare significative le operazioni suscettibili di condizionare in maniera rilevante l'attività e i risultati della gestione; esso approva, altresì, le operazioni che possono avvenire con eventuali parti correlate, senza alcun limite, salvo quello della almeno minima consistenza giuridica ed economica del rapporto e quelle destinate all'approvazione dell'Assemblea
Il Consiglio, infine, può, nei termini di legge, delegare proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo, determinando contenuto, limiti ed eventuali modalità di esercizio dei poteri delegati ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto.
La rappresentanza generale della Società, nonché la firma sociale, spettano disgiuntamente al Presidente e al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti delle loro attribuzioni, agli amministratori cui il Consiglio di Amministrazione abbia delegato propri poteri.
È, inoltre, prevista la figura del CEO, che dura in carica un triennio ed è responsabile dell'operatività della Società, dell'applicazione dei regolamenti e dell'autonomia della struttura operativa.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci, resta in carica 3 anni ed è composto di 3 membri effettivi e 2 supplenti che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente. La nomina dei componenti avviene secondo la procedura riportata nell'art. 19 dello Statuto della Società.

Dirigente preposto ex L. 262/2005

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere obbligatorio dell'organo di controllo, provvede alla nomina, nell'ambito del settore amministrativo della Società, di un Dirigente (munito dei titoli adeguati e di esperienza specifica in materia di finanza e controllo e qualificato da affidabilità sotto il profilo etico) preposto alla redazione dei documenti contabili societari (come previsto dalla L. 262/2005), attribuendo allo stesso poteri e mezzi necessari all'esercizio dei compiti assegnati e determinandone la durata in carica.

Inoltre, Esprinet dispone dei seguenti Comitati istituiti in osservanza alle disposizioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, con ruolo consultivo e propositivo nelle materie di rispettiva competenza in riferimento diretto al Consiglio di Amministrazione (come descritto nel Regolamento dei Comitati):

- ***Comitato Controllo e Rischi:*** è composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, di cui almeno un componente in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, da valutarsi dal Consiglio al momento della nomina.

  Il Comitato elegge tra i suoi membri un Presidente e, su proposta di quest'ultimo, nomina, anche al di fuori dei componenti, un Segretario. I membri rimangono in carica per la durata del proprio mandato di Consigliere, salvo totale o singola sostituzione con delibera del Consiglio di Amministrazione.

  Tale Comitato ha il compito di assistere il Consiglio con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, in modo che i principali rischi afferenti alla Società e alle sue controllate siano correttamente identificati e adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando, inoltre, il grado di compatibilità di tali rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati.

  In tale ambito, al Comitato sono attribuiti in particolare i seguenti compiti:

  - supportare il Consiglio nell'espletamento dei compiti a quest'ultimo demandati in materia di controllo interno e di gestione dei rischi dal Codice di Corporate Governance delle Società Quotate relativi alla:
    - definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le strategie della Società;
    - accertamento che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato;
    - nomina e revoca del responsabile della funzione *"Internal Audit"*, assicurando che lo stesso sia dotato delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità, e su quelle inerenti la sua remunerazione, coerentemente con le politiche aziendali;
    - approvazione, con cadenza almeno annuale, del piano di lavoro predisposto dal responsabile della funzione *"Internal Audit"*, sentiti il Collegio Sindacale e il CEO;
    - valutazione dell'opportunità di adottare misure per garantire l'efficacia e l'imparzialità di giudizio delle altre funzioni aziendali coinvolte nei controlli (quali le funzioni di risk management e di presidio del rischio legale e di non conformità);
    - attribuzione all'Organismo di Vigilanza delle funzioni di vigilanza ex art.6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 231/2001;

- valutazione, sentito il Collegio Sindacale, dei risultati esposti dal revisore legale nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale;
- descrizione, nella relazione sul governo societario, delle principali caratteristiche del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, esprimendo la propria valutazione sull'adeguatezza dello stesso.

- valutare, sentiti il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato e il corretto utilizzo degli standard applicabili ai fini della rendicontazione di sostenibilità;
- valutare l'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e della rendicontazione di sostenibilità, a rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le *performance* conseguite.
- esaminare il contenuto della rendicontazione di sostenibilità rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- esprimere pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali e supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui quest'ultimo sia venuto a conoscenza;
- esaminare le relazioni periodiche, aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione *"Internal Audit"*;
- monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di *"Internal Audit"*;
- chiedere alla funzione *"Internal Audit"* lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al presidente del Collegio Sindacale;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio;
- riferire al Consiglio, almeno in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione rischi rispetto alle caratteristiche dell'impresa ed al profilo di rischio assunto, nonché sulla sua efficacia;
- valutare i rilievi che emergono dalle relazioni dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e dalle indagini e dagli esami svolti da terzi;
- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione sulle regole della trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate e di quelle nelle quali un amministratore sia portatore di un interesse, in proprio o per conto di terzi, nonché svolgere

i compiti attribuiti al Comitato ai sensi del regolamento Consob recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e s.m.i..

- ***Comitato per le proposte di nomina e remunerazioni*:** il Comitato è composto da almeno tre amministratori non esecutivi, di cui la maggioranza indipendenti ed è designato dal Consiglio di Amministrazione. Il Comitato elegge tra i suoi membri un Presidente e, su proposta di quest'ultimo, nomina, anche al di fuori dei componenti, un Segretario. I membri rimangono in carica per la durata del proprio mandato di Consigliere, salvo totale o singola sostituzione con delibera del Consiglio di Amministrazione.

  Il Comitato ha il compito di:

  - coadiuvare il Consiglio nelle attività di:
    - autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati;
    - definizione della composizione ottimale del Consiglio e dei suoi comitati;
    - individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;
    - eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente;
    - predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano di successione del CEO e degli altri amministratori esecutivi;
  - coadiuvare il Consiglio nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
  - presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono cariche particolari nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance economica-finanziaria e di sostenibilità di lungo termine correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

    Per la fissazione degli obiettivi di sostenibilità di lungo termine il Comitato collabora con il Comitato Competitività e Sostenibilità.

    Resta inteso che nessun amministratore prenderà parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione;
  - monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
  - valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.
  - con riferimento alle società facenti parte del Gruppo:

- formulare un parere al Consiglio della Capogruppo sui candidati alla carica di amministratore, ivi incluso il CEO, ovvero di COO nei casi in cui non si preveda la presenza di uno o più amministratori delegati;
- formulare un parere al Consiglio della Capogruppo sulle proposte per la determinazione dei compensi complessivi spettanti ai consigli di amministrazione delle società da essa controllate.

Con riferimento ai piani di remunerazione basati, o meno, su strumenti finanziari (es. piani di *"stock option", "share grant", "phantom stock option"*, etc.), il Comitato presenta al Consiglio le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione; in particolare il Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dagli organi sociali.

Il Comitato si riunisce ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno o gli venga richiesto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e comunque prima di ogni riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per deliberare sulle materie suindicate.

- ***Comitato Indipendenti*:** composto da tre consiglieri di amministrazione non esecutivi ed indipendenti (coincide con il Comitato Controllo e Rischi, quando esso è composto esclusivamente da Amministratori indipendenti).

  Nell'ambito dei compiti individuati dal Consiglio di Amministrazione nella Procedura in tema di Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, il Comitato esprime preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento dell'Operazione con Parti Correlate, nonché sulla convenienza e correttezza sostanziale delle condizioni della medesima Operazione.

  In relazione alle Operazioni con Parti Correlate, il Comitato ha la facoltà di farsi assistere, a spese della Società, da uno o più esperti indipendenti di propria scelta.

- ***Comitato Competitività e Sostenibilità*:** il comitato è designato dal Consiglio di Amministrazione.

  Il Comitato elegge tra i suoi membri un Presidente e, su proposta di quest'ultimo, nomina, anche al di fuori dei componenti, un Segretario. I membri rimangono in carica per la durata del proprio mandato di Consigliere, salvo totale o singola sostituzione con delibera del Consiglio di Amministrazione.

  Il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, riguardo essenzialmente alla creazione di vantaggi competitivi duraturi ed alla realizzazione delle condizioni propedeutiche alla creazione di valore nel lungo periodo per le diverse categorie di portatori di interesse (o "*stakeholder*") nella Società e nelle società controllate (il "Gruppo).

In tale ambito al Comitato Competitività e Sostenibilità sono attribuiti i seguenti compiti:

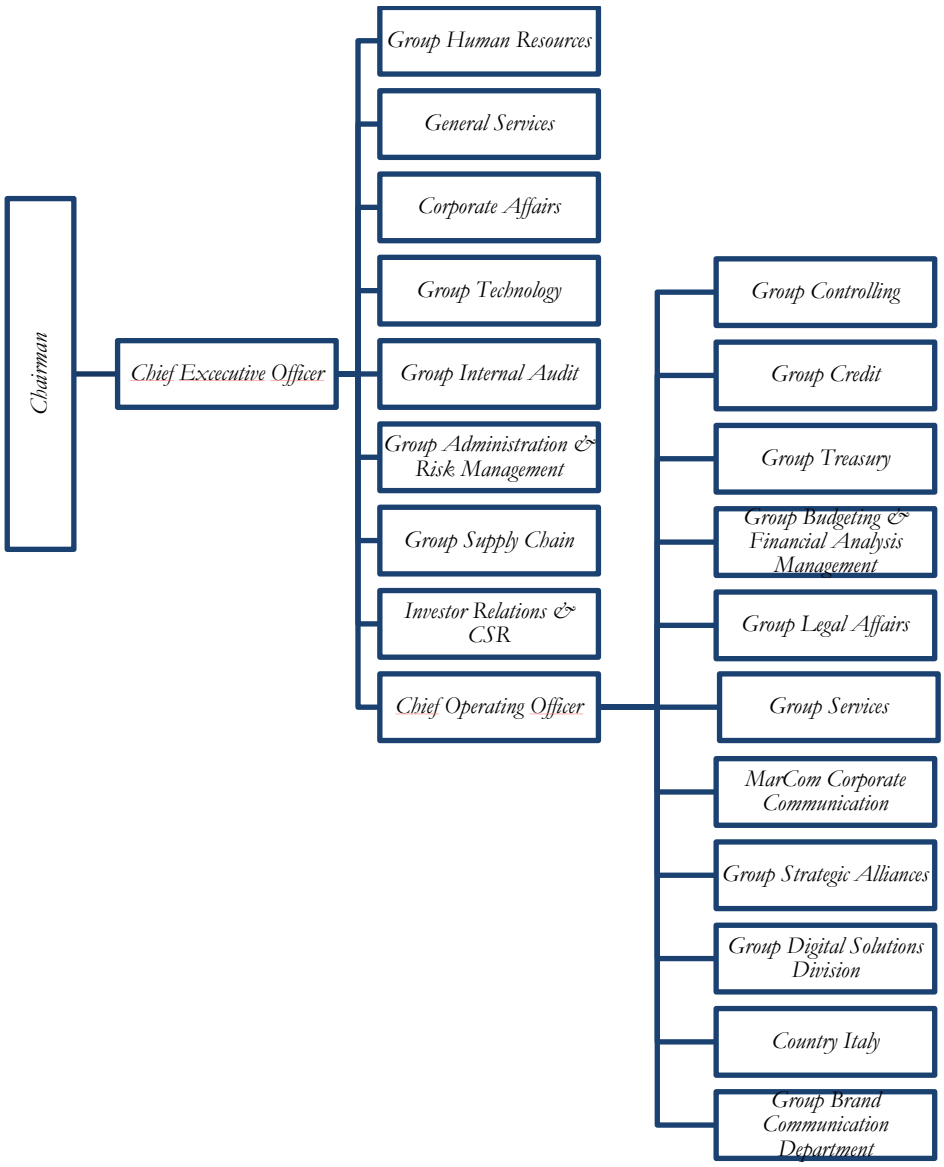
- collaborare con il Consiglio nella definizione degli obiettivi di performance della Società per la gestione sostenibile, monitorarne il livello di attuazione e proporre eventuali azioni correttive;
- esaminare e valutare la politica di sostenibilità volta ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli stakeholder nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile nonché in merito agli indirizzi e obiettivi di sostenibilità e alla rendicontazione di sostenibilità sottoposti annualmente al Consiglio;
- esaminare l'attuazione della politica di sostenibilità nelle iniziative di business, sulla base delle indicazioni del Consiglio;
- monitorare il posizionamento del Gruppo rispetto ai mercati finanziari sui temi di sostenibilità, con riferimento anche alla eventuale partecipazione ad indici di sostenibilità;
- esaminare la strategia "non profit" della Società/Gruppo e la sua esecuzione tramite apposito piano sottoposto annualmente al Consiglio;
- valutare l'idoneità della rendicontazione di sostenibilità a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite, a tal fine coordinandosi con il Comitato Controllo e Rischi;
- monitorare l'adozione di misure idonee a garantire la realizzazione del Piano di Sostenibilità ed esprimere, su richiesta del Consiglio, un parere su altre questioni in materia di sostenibilità.

Punto di contatto

Esprinet, in quanto "soggetto essenziale" ai sensi della direttiva NIS2 (UE) 2022/2555, ha nominato il punto di contatto nella persona del *Chief Information Officer* e, come suo sostituto, il *Chief Administration & Risk Officer*, con il compito di curare l'attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 138/2024 e di svolgere gli adempimenti e le comunicazioni richieste all'Autorità per la Cybersicurezza Nazionale (ACN).

1.5 L'assetto organizzativo

La Struttura Organizzativa di Esprinet è di seguito rappresentata.



Di seguito si fornisce la descrizione delle attività svolte dai Dipartimenti e Divisioni in cui è articolata la Società.

- ***Group Controlling:*** si occupa di controllo di gestione, analisi a consuntivo della struttura dei margini e dei costi aziendali e della verifica *ex post* degli scostamenti *budget*/consuntivo.
- ***Group Credit:*** ha la responsabilità – assegnata alle strutture interne Credito, Tesoreria, Esprifinance – Soluzioni Finanziarie - della concessione di affidamenti alla clientela, nell'ambito della sfera di autonomia definita dalla Politica Credito Esprinet, del recupero crediti e dei servizi di finanziamento ai clienti.

- ***Group Treasury:*** gestisce le attività di tesoreria per le quali ha la responsabilità della definizione e gestione delle politiche finanziarie a supporto del *business* della Società e delle sue controllate, della gestione del rapporto con gli istituti di credito per le operazioni di finanza ordinaria.
- ***Group Budgeting & Financial Analysis Management:*** svolge, in stretto coordinamento con il *Group Controlling*, attività di coordinamento e gestione del ciclo di pianificazione annuale (*budget, revised budget, forecast*) e del piano industriale pluriennale.

  La Divisione, inoltre, supporta il CEO e il COO nella valutazione di fattibilità e gestione delle operazioni di M&A, finanza straordinaria e, in generale, nell'analisi di convenienza economico-finanziaria degli investimenti di maggior rilievo (*capital budgeting*).
- ***Tax Risk Management:*** a riporto del *Chief Administration Officer*, monitora e controlla l'attività di identificazione, misurazione e gestione del rischio fiscale e cura l'aggiornamento normativo in materia di legislazione fiscale. Assicura la definizione, l'aggiornamento e la diffusione dei documenti che formano il sistema normativo interno relativo al *Tax Control Framework*.
- ***Corporate Affairs***: gestisce gli affari societari delle società italiane del Gruppo, occupandosi in particolare dei rapporti con gli azionisti e con gli enti che svolgono attività di organizzazione e gestione dei mercati regolamentati (Consob, Borsa Italiana).
- ***Group Legal Affairs:*** gestisce, con il coordinamento del *General Counsel*, gli affari legali delle società italiane del Gruppo.
- ***Group Services:*** coordina le *business unit* dedicate alla vendita di servizi (digitali, tecnici, logistici, con esclusione di quelli finanziari), trasversalmente alle singole *legal entities* dell'intero Gruppo e alle aree geografiche di pertinenza.
- ***Group Human Resources*****:** ha la responsabilità della gestione delle risorse umane all'interno delle società del Gruppo (mediante la *Personnel Administration Area*) e, più in particolare, di ricerca e selezione, assunzioni (mediante la struttura di *Talent Acquisition & Engagement*), cessazione del rapporto, *job rotation*, rapporti con gli Enti esterni (pubblici o terzi legati da contratto), formazione e sviluppo del personale (mediante la struttura di *HR Group Learning & Development*), gestione dei contenziosi del personale (mediante la struttura di *HR Legal Area*).
- ***Group Brand Communication Department:*** si occupa della predisposizione e dell'implementazione del piano di *marketing* della Società e delle sue controllate, nonché delle correlate iniziative di comunicazione esterna.
- ***MarCom Corporate Communication:*** nell'ambito della comunicazione esterna, ha la responsabilità della gestione dei rapporti con il mercato e la comunità finanziaria.

- ***Group Technology:*** si occupa dello sviluppo e del mantenimento dei sistemi informativi e delle relative infrastrutture della Società e delle sue controllate. Svolge, inoltre, attività di supporto tecnico agli utenti interni (*help desk*).

  La Divisione ha la responsabilità a livello di Gruppo della creazione e della manutenzione dei siti *web* e della creazione dei *tool i*nformatici.
- ***Group Internal Audit:*** svolge attività di supporto al *management* nell'implementazione e mantenimento di un sistema strutturato e formalizzato di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali e verifica la corretta applicazione delle procedure del sistema di controllo interno. È responsabile, inoltre, dell'area *Health, Safety, Environment & Privacy* - cui compete la corretta applicazione di norme e regolamenti in materia di salute, sicurezza, rispetto dell'ambiente e rispetto della Privacy - dell'area *Operational & Quality* - cui è demandato il compito di presidiare l'efficacia ed efficienza dei processi aziendali anche nell'ottica della gestione dei rischi oltre al governo del "Sistema Qualità" - e dell'area *Finance & Compliance* - che si occupa della corretta applicazione delle regole e delle procedure di gestione dei rischi in ambito amministrativo-contabile e di *reporting* finanziario, nonché di verificare la costante osservanza delle prescrizioni normative pro-tempore vigenti.
- ***Group Administration & Risk Management:*** è responsabile delle attività di contabilità generale, ciclo attivo, ciclo passivo, archivio. Si occupa della redazione e pubblicazione dei bilanci infra-annuali e annuali separati delle società italiane del Gruppo, nonché dei bilanci consolidati. Mantiene i rapporti con la società di revisione, con il Collegio Sindacale e con l'amministrazione finanziaria.
- ***General Services:*** comprende le attività di *facility management*.
- ***Group Supply Chain:*** comprende il *Logistic Department,* cui competono le attività di logistica ed il *Supply Chain* e *Transport Department*, cui competono le attività di trasporto, monitorando le attività correlate alla merce in ingresso ed alla relativa distribuzione.
- ***Investor Relations & CSR:*** si occupa di i) fornire informazioni finanziarie della Società agli investitori (*retail* e istituzionali) in modo tempestivo e accurato; ii) fornire dati non finanziari a supporto delle valutazioni aziendali, condividendo con gli investitori le azioni e la *vision* strategica alla base della gestione della Società; iii) orientare le decisioni strategiche del *management* nella pianificazione *ESG*, favorendo l'interazione dei dipartimenti impegnati nella gestione delle tematiche ambientali e sociali.
- ***Group Strategic Alliances:*** si occupa dello sviluppo di nuove *partnership* strategiche internazionali, per espandere ulteriormente il perimetro delle attività del Gruppo, con particolare *focus* nel segmento delle *Advanced Solutions*. È inoltre responsabile dello sviluppo di strategie *go-to-market* e di piani di *business development*, in ottica di *benchmark* e ampliamento delle diverse linee di *business* delle società del Gruppo.
- ***Group Digital Solutions Division***: si tratta di una divisione dedicata allo sviluppo dei servizi digitali, nata per affiancare e supportare le PMI nel processo di transizione al digitale;

- ***Country Italy:*** coordina le attività delle divisioni *Sales & Marketing* attraverso la definizione ed implementazione delle strategie commerciali per le consociate italiane del Gruppo, con responsabilità sui volumi di fatturato e dei margini di vendita sui prodotti.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI ESPRINET

2.1 Premessa

Esprinet - a supporto del necessario processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che impattano sulla corretta gestione delle attività aziendali - ha svolto un'attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo, con la collaborazione di consulenti specializzati, finalizzato all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione d'ora in poi anche solo "Modello Organizzativo") in conformità alle indicazioni di cui al D. Lgs. 231/2001 (d'ora in poi anche solo "Decreto". L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per Esprinet non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, ma soprattutto un elemento strategico per il miglioramento costante del sistema di *Corporate Governance*.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto non solo delle innovazioni legislative intervenute in materia successivamente al 2001, ma anche delle Linee Guida emanate da Confindustria nella versione da ultimo aggiornata del 25 giugno 2021.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sulla regolamentazione del funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato e successivamente più volte aggiornato, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 ("mappa delle attività sensibili");
- definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"); Codice Etico (cfr. par. 1.3 della Parte Generale del presente Modello);
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- canale di segnalazione interna c.d. "*whistleblowing*", divieto di ritorsione e sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. 24/2023; individuazione di un Piano di comunicazione del Modello Organizzativo al personale e ai soggetti che interagiscono con la Società.

I Modelli di Organizzazione e di Gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

L'aggiornamento del Modello è demandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, su delega espressa di quest'ultimo.

Le modifiche apportate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dovranno essere ratificate dal Consiglio stesso in occasione della prima riunione successiva alla modifica stessa.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

2.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria

Il presente Modello tiene conto delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex.* D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate in data 25 giugno 2021.

In particolare, Confindustria ha inizialmente approvato il testo delle proprie Linee Guida in data 7 marzo 2002 ed ha fornito anche le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e per la strutturazione del Modello.

Successivamente, in data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una "*Appendice integrativa alla Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* ex. *D. Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D. Lgs. 61/2002*" con l'obiettivo di estendere la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ai reati societari, assicurando una maggiore trasparenza delle procedure e dei processi interni all'impresa e, quindi, garantendo un controllo più efficiente sull'operato dei *manager*, soprattutto in tema di Organismo di Vigilanza; mentre in data 9 aprile 2008 ha ulteriormente modificato le Linee Guida con riferimento alle seguenti categorie di reato: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio.

In data 21 luglio 2014 è stata, poi, approvata una nuova versione delle Linee Guida, che adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema

disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

Il 25 giugno 2021 è stato approvato un ultimo aggiornamento, che presenta, quale il principale elemento di novità, l'indicazione dell'opportunità di un sistema di *compliance* integrato, per garantire la razionalizzazione dei processi e delle attività (in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche), l'efficientamento delle attività di *compliance*, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo e di gestione dei rischi della singola organizzazione (vedasi ad esempio: la funzione *Compliance*, l'*Internal Audit*, il Responsabile della *Privacy*, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza). Le linee guida auspicano l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione/*review* periodica dei programmi di *compliance* in maniera completa e coordinata.

La parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.3 Il progetto per la definizione e per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di Esprinet

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practices*, è stato predisposto ed in seguito più volte aggiornato secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e identificazione dei responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "*key officer*").

Fase 2 – As-Is Analysis

Analisi e formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

Redazione di una mappatura dei processi/attività sensibili e rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" (v. paragrafo 2.4).

Fase 3 – Gap Analysis

Identificazione delle eventuali vulnerabilità e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. È stata svolta, a tal fine, una G*ap analysis* tra il Modello attuale ("*As is*") ed il Modello a tendere ("*To be*") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure

aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Redazione e aggiornamento, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento (si veda ALLEGATO 1), dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Esprinet dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

2.4 Definizione dei principi di controllo generali

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "*best practices*" nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili:

Esistenza di procedure/linee guida formalizzate: esistenza di documenti o applicazione di regole operative volte a disciplinare principi di comportamento e modalità pratiche per lo svolgimento

dell'attività, caratterizzati da una chiara ed esaustiva definizione di ruoli e responsabilità e dall'appropriatezza delle modalità previste per l'archiviazione della documentazione rilevante. Eventuali prassi operative non ancora formalizzate devono essere rigorosamente conformi ai principi di comportamento e di controllo.

Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli.

Separazione dei compiti: ripartizione dei compiti all'interno di ciascuna attività sensibile in modo tale che nessuno possa gestire in totale autonomia un intero processo e che l'autorizzazione ad effettuare una operazione provenga da un soggetto diverso da quello che contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate: attribuzione di poteri esecutivi, autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate nell'ambito dell'attività descritta, oltre che chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

2.5 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti dello stesso Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non sono direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

A questi ultimi, pertanto, la Società distribuisce secondo specifiche regole aziendali il Codice Etico e il Codice di Comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura del Gruppo Esprinet prevedendo nei diversi contratti di collaborazione a titolo di sanzione, specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 L'Organismo di Vigilanza di Esprinet (OdV): requisiti

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così sintetizzati:

- autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica più elevata possibile e deve essere previsto un riporto informativo al massimo vertice aziendale operativo;
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: un'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, è favorita dalla presenza, tra i componenti dell'organismo, di una funzione che, per le mansioni svolte, garantisca un'attività costante all'interno della stessa società.

Le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, Esprinet S.p.A. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

Tenuto conto del parere espresso dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12 maggio 2020 in riferimento al trattamento dei dati personali trattati dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei propri compiti e funzioni, Esprinet S.p.A. ha designato l'OdV ed i singoli componenti

quali soggetti autorizzati al trattamento dei Dati Personali *ex* art. 29 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e art. 2 *quaterdecies* del Testo Unico in materia di protezione dei Dati Personali.

3.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua i suoi componenti. Questi ultimi restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni (al termine dei quali possono essere rieletti), o fino alla revoca, in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino al successivo Consiglio di Amministrazione nel quale si effettuano le nuove nomine (o le rielezioni).

Se nel corso del periodo di nomina, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dall'incarico di componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla relativa sostituzione con propria delibera: in questo caso, il nuovo componente cessa dall'incarico unitamente agli altri componenti precedentemente nominati.

L'eventuale compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei compiti e dei poteri connessi all'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'OdV.

In aggiunta, l'accertamento della commissione di una condotta sanzionata ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. 24/2023 da parte di un membro dell'OdV può costituire causa di revoca dell'incarico.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

3.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV richiede un *budget* al Consiglio di Amministrazione, che provvede dopo apposita discussione.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative o a violazioni dello stesso.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al CEO le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi Sede o Ufficio della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;

- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società.

In particolare, sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al CEO;
- la seconda, su base almeno semestrale in forma scritta, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'OdV.

La verbalizzazione può essere affidata ad un soggetto esterno scelto dall'OdV, che resta vincolato all'obbligo del segreto su quanto oggetto della verbalizzazione.

Inoltre, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza di Esprinet S.p.A. assicura l'adeguato coordinamento con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo attraverso incontri periodici, nonché attraverso la condivisione dei documenti relativi alle attività di vigilanza svolte.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Presidente e il CEO, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

3.5 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

3.5.1 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolti nelle attività sensibili indicate dal Modello (compresa la società di revisione) nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

– le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

3.5.2 Segnalazioni di reati, violazioni o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. *whistleblowing)*

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 "*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*") è intervenuto modificando la normativa introdotta con la Legge 179/2017 per la tutela dei c.d. "*whistleblower"*, prevedendo l'obbligo per i "soggetti del settore privato", di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni[1] di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing*).

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 1), del D. Lgs. 24/2023 per "soggetti del settore privato" destinatari degli obblighi previsti dalla normativa si intendono coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, "*rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*". Da ciò deriva la necessità per la Società di adeguarsi alla predetta normativa.

In proposito, in osservanza dell'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un'apposita procedura ("*Policy* per la prevenzione di frodi e violazioni al Codice Etico e per la gestione delle segnalazioni in materia di *whistleblowing*" – DIS01001) che individua le modalità per l'invio di segnalazioni di eventuali illeciti, la gestione di tali comunicazioni nonché indica il soggetto o i soggetti deputati al ricevimento delle stesse (il c.d. ente gestore).

La *Policy* in questione mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori, nonché dei collaboratori, liberi professionisti, consulenti che svolgono la loro attività presso (non per forza per conto) la Società e degli azionisti e delle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto all'interno del Gruppo Esprinet nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa, introducendo specifiche tutele a favore del segnalante. A tal fine la norma interviene su un duplice piano: da un lato, imponendo a enti e imprese di

[1] Per violazione si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico. A seguito del D. Lgs. 24/2023, sono oggetto di segnalazione gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023; gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o il mercato interno, e gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori.

creare una procedura organizzativa che consenta, a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito, di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale in seguito alla denuncia; dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e la Società non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate, o comunque al di fuori dell'ambito di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing*.

In particolare, la procedura individua quale ente deputato al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni un organo collegiale composto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile dell'*Internal Audit*.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni:

- ricevono formale incarico come componenti dell'ente gestore dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato *ex* artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-*quaterdecies* D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice *Privacy*"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione, di cui le Società sono Titolari del trattamento *ex* art. 4, par. 1, n. 7) GDPR.
- assicurano indipendenza e imparzialità;
- ricevono un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e/o in forma orale con le seguenti modalità:

- tramite la piattaforma di *whistleblowing* accessibile da qualsiasi *browser* (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo https://esprinet.eticainsieme.it. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il segnalante; chiamando il numero telefonico +393427755190 (non sottoposto a procedura di registrazione) presidiato dal Responsabile dell'*Internal Audit*, il quale riscontra la richiesta, proponendo la fissazione di un appuntamento telefonico e, nei casi di particolare urgenza, ricevendo contestualmente la segnalazione. Di tale conversazione, viene stilato un verbale riassuntivo, il quale viene portato a conoscenza – nel rispetto della riservatezza del segnalante – dell'altro componente dell'ente gestore della segnalazione (Presidente dell'OdV) e, entro sette giorni dalla telefonata/dal messaggio, quest'ultimo lo trasmette al segnalante tramite e-mail all'indirizzo da esso comunicato in modo che possa verificarne, rettificarne, confermarne il contenuto e sottoscriverlo. Successivamente alla conferma del contenuto, il Responsabile dell'*Internal Audit* può censire la segnalazione all'interno di un'apposita sezione della piattaforma di whistleblowing, includendo il riferimento e-mail fornito dal

segnalante al fine di consentire l'invio automatico di un codice univoco necessario per monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della stessa.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello, ricevute dal Presidente dell'OdV mediante la piattaforma di *whistleblowing*, dovranno essere trasmesse agli altri componenti dell'OdV e raccolte e gestite dallo stesso OdV. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e l'intero Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle comunicazioni ricevute, agiscono in modo da tutelare la riservatezza circa l'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge).

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante e/o del facilitatore[2] o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo riservatezza identità segnalante) posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Società, nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste al capitolo 4 ed in conformità alla specifica procedura.
È sanzionata la condotta di chi effettui segnalazioni di cui è accertato il carattere diffamatorio o calunnioso nei termini di cui all'art. 16 D. Lgs. 24/2023.

In ogni caso, è vietata dalla Società qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni, assicurando al segnalante la riservatezza circa la propria identità.

3.5.3 Gli obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale viene altresì portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso.
Le informazioni riguardano, in genere, tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.
L'afflusso di segnalazioni, non rientranti nella disciplina del *whistleblowing* di cui al punto che precede, ed indicati al paragrafo 3.5.1 o nella Parte Speciale deve essere canalizzato verso l'OdV.
Tali segnalazioni potranno essere inviate mediante i seguenti canali di comunicazione:
1. posta elettronica: ODV@esprinet.com;
2. posta tradizionale: ORGANISMO DI VIGILANZA - Esprinet S.p.A. Via Energy Park n. 20 20871 Vimercate (MB).

[2] Per facilitatore si intende una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo, e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Anche in relazione a tali segnalazioni, l'OdV agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV costituisce illecito disciplinare.

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso e dal Codice Etico per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno, ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. III, punto 4, pag. 50).

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di Esprinet S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi.

Il sistema disciplinare, delineato di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di *whistleblowing*.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Al Destinatario interessato dal provvedimento disciplinare è garantita l'instaurazione di un contraddittorio, al fine di consentirgli di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento. In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala i fatti di cui ai paragrafi 3.5.2 e 3.5.3 è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, è onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate a favore dei soggetti segnalanti ai sensi della disciplina vigente in materia di *whistleblowing*, nonché nei confronti di coloro i quali effettuino segnalazioni diffamatorie, secondo quanto previsto dal par. 3.5.2 del Modello e dalla procedura adottata dalla Società.

4.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Ostacolare l'attività dell'OdV comunque costituisce illecito disciplinare.

In caso di dubbio in relazione alla legittimità della richiesta di informazioni o documenti operata dall'OdV, il lavoratore ha facoltà di rivolgersi al suo diretto superiore. In caso di persistenza del rifiuto, l'OdV potrà rivolgersi al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale nel rispetto della normativa vigente, provvederà a convocare il lavoratore perché fornisca le informazioni e i documenti richiesti dall'OdV.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL per i dipendenti di aziende del commercio e dei servizi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Esprinet S.p.A. è, quindi, costituito dalle norme del Codice Civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure/linee guida interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le regole prescritte, ometta, senza giustificato motivo, di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento

non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

- incorre nel provvedimento di "**rimprovero scritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure/linee guida previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che, eseguendo con negligenza il lavoro affidatogli, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorre nel provvedimento della "**sospensione**" dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che, nel violare le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze per cui è prevista la sanzione della multa. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della Società;
- incorre nel provvedimento del "**licenziamento senza preavviso**" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sarà determinato tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile della concreta attuazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti è la Direzione di *Group Human Resources*, che applica le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. Il provvedimento disciplinare viene sottoscritto dall'HR *Director* della Società, previa consultazione degli HR *Specialist* e degli HR *Business Partner*.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.
Questo anche al fine di assicurare il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.
All'OdV è data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.
Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione.

4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle regole previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende del commercio e dei servizi, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al paragrafo 4.2.
Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il Consiglio di Amministrazione; i singoli atti del procedimento disciplinare, fin dalla contestazione, possono essere sottoscritti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione che deve riferirne al Consiglio stesso. Quest'ultimo resta esclusivamente competente ad adottare il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative previste dalla vigente normativa, che riterranno opportune.

4.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e *Partner*

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (lavoratori a progetto, agenti, consulenti, anche appartenenti a società del Gruppo ed anche componenti degli organi di controllo quali sindaci e membri degli Organismi di Vigilanza) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate alla Società da un rapporto contrattuale, pongano in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura del Gruppo Esprinet, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nei contratti stipulati dalla Società siano inserite le clausole di cui al presente paragrafo.

5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello ed al Codice Etico, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura organizzativa.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operino – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, alle attività di formazione *e-learning* si affianca quella in aula, destinata ai profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate. Inoltre, sono previsti adeguati *test* intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti.

La partecipazione alle iniziative formative è obbligatoria e oggetto di specifico monitoraggio per accertarne l'effettiva fruizione da parte dei destinatari.

5.1 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, anche attraverso la partecipazione all'attività di formazione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La corretta formazione è garantita sia alle risorse già presenti in azienda al momento dell'adozione del Modello, sia a quelle da inserire successivamente. La formazione viene perciò effettuata:

- al momento di prima adozione del Modello (formazione collettiva);
- al momento dell'ingresso in servizio (formazione anche di tipo individuale);

- in occasione di cambiamenti di mansioni che comportino un cambiamento dei comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale sotto forma di istruzioni specifiche e personali);
- in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello o, anche prima, all'insorgere di nuovi eventi particolarmente significativi rispetto al Modello (formazione collettiva).

I dipendenti possono accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata.

I nuovi dipendenti sono invitati, all'atto dell'assunzione, a consultare la documentazione costituente il Modello e a sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Al fine di agevolare la comprensione della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle regole adottate con il Modello, la Società promuove per i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori attivi nell'ambito delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, un apposito corso di formazione.

La Società promuove altresì specifiche attività di formazione per i componenti degli organi sociali, del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza.

5.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi copia del Codice Etico, richiedendo agli stessi di attestare formalmente la presa visione del documento.

PARTE SPECIALE

-OMISSIS-

ALLEGATO 1

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l'elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D. Lgs. 231/2001**);
- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001**)[3];

[3] Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), frode in agricoltura (art. 2, Legge n. 898/1986), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.), peculato (art. 324, co. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso di ufficio (art. 323 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-*quater* rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con la previsioni di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale. Da ultimo, con la L. 9 gennaio

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (richiamati all'**art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001**)[4];
- delitti di criminalità organizzata (richiamati all'**art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001**)[5];
- delitti contro la fede pubblica (richiamati dall'**art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001**)[6];

2019 n. 3, è stato introdotto nel catalogo dei reati presupposto il delitto di cui all'art. 346 *bis* c.p. rubricato "Traffico di influenze illecite". La stessa legge ha inoltre previsto l'inasprimento delle sanzioni interdittive che possono essere irrogate all'ente e ha introdotto alcuni benefici per l'ente in termini di riduzione della durata delle sanzioni interdittive nel caso in cui lo stesso, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o delle altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Inoltre, il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in vigore dal 30 luglio 2020, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371(c.d. Direttiva PIF), relativa alla "*alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*", ha previsto l'integrazione del catalogo dei reati presupposto di cui all'art. 24, D. Lgs. 231/2001 con il reato di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) e di frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986 in materia di aiuti comunitari nel settore agricolo) e inserito l'Unione europea tra i soggetti ai danni dei quali è compiuto il reato che dà origine alla responsabilità dell'ente. Il medesimo D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha inserito tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti *ex* art. 25, D. Lgs. 231/2001 i reati di peculato (art. 324, co. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso di ufficio (art. 323 c.p.), laddove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea. Il 26 febbraio 2022 è entrato in vigore il D.L. 25 febbraio 2022, n. 13 recante "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili", il cui art. 2 in tema di "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" interviene su: *i)* malversazione ai danni dello Stato (ora divenuto "malversazione di erogazioni pubbliche"), ex art. 316-*bis* c.p., ampliando l'ambito di operatività della fattispecie punendo le condotte distrattive riguardanti non solo le erogazioni pubbliche destinate a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, ma anche finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo destinati alla realizzazione di una o più finalità di pubblico interesse, *ii)* indebita percezione di erogazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 316-*ter* c.p., includendo anche le sovvenzioni, ovvero i finanziamenti soggetti a particolari agevolazioni sul piano degli obblighi restitutori o addirittura a fondo perduto e *iii)* truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, ex art. 640-*bis* c.p., includendo anche in questo caso le sovvenzioni.
Il D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137 (in vigore dall'8 novembre 2023) ha inserito all'art. 24 D. Lgs. i reati presupposto di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.). Il D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2024, n. 112 (in vigore dal 10 agosto 2024) ha inserito tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti *ex* art. 25 D. Lgs. 231/2001 il delitto di "indebita destinazione di denaro o cose mobili" (art. 314-bis c.p.), laddove la condotta offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea. Il medesimo decreto legge ha, altresì, modificato l'art. 25, seconda parte, del D. Lgs. 231/2001, eliminando il riferimento all'art. 323 c.p. ("abuso d'ufficio") in quanto abrogato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della L. 9 agosto 2024, n. 114. Tale ultima Legge ha, inoltre, riformulato il testo dell'art. 346-*bis* ("traffico di influenze illecite"), già richiamato dall'art. 25 D. Lgs. 231/2001, in modo da richiedere, perché il reato sia configurato, che le relazioni del mediatore con il pubblico ufficiale siano esistenti (e non solo asserite) e sfruttate intenzionalmente (non solo vantate), e che l'utilità data o promessa abbia natura economica.

[4] L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), modificato dal D. Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016 e dal D. Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).
L'art. 24-*bis* è stato in seguito modificato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133, recante "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica", il quale ha esteso la responsabilità da reato degli Enti alla commissione dei delitti previsti all'art. 1, co. 11 del predetto decreto legge. La Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 (c.d. Legge Europea) – entrata in vigore in data 1° febbraio 2022 – recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, ha ampliato il catalogo dei reati incluso nell'art. 24-*bis* e ha aumentato la pena per il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.).
La L. 28 giugno 2024, n. 90 ha inserito all'art. 24-*bis* D. Lgs. 231/2001 i due nuovi reati presupposto di estorsione informatica (art. 629, comma 3 c.p.) e di detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater*.1 c.p.).

[5] L'art. 24-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato da ultimo dalla L. 17 aprile 2014 n. 62. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 22-*bis* della L. 91/1999, che rappresenta una delle condotte illecite contemplate all'art. 416 c.p. ed è stata inserita la relativa fattispecie di reato all'interno del nuovo articolo 601-*bis* c.p.

[6] L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), modificato dal D. Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016, alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di

- delitti contro l'industria ed il commercio (richiamati all'**art. 25 *bis*.1 del D. Lgs. 231/2001**)[7];
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 *ter* D. Lgs. 231/2001**)[8];

bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) n.1) della legge 23 luglio 2009.

[7] L'art. 25-*bis*.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter*), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater*).

La Legge del 27 dicembre 2023, n. 206 ha modificato l'art. 517 c.p. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci), estendendone l'ambito di applicazione anche alla condotta di "detenzione per la vendita".

[8] L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e da ultimo modificato dall'art. 12 della L. 69/2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e, se il fatto è di lieve entità, art. 2621-*bis* c.c.), di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Successivamente, il D. Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c., eliminando la necessità, per la realizzazione del reato, della sussistenza del requisito del nocumento e inserendo ulteriori figure aziendali tra i soggetti attivi; è stato altresì introdotto l'articolo 2635 *bis* c.c. rubricato "*Istigazione alla corruzione tra privati*". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi viene condannato per la commissione, tra altri, dei reati di cui agli artt. 2635 e 2635-*bis* c.c.

In particolare, con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità. Circa l'eliminazione nella nuova formulazione della norma dell'inciso "ancorché oggetto di valutazione", le Sezioni Unite della Corte di Cassazione chiamate a decidere «Se ai fini della configurabilità del delitto di false comunicazioni sociali, abbia tuttora rilevanza il falso "valutativo" pur dopo la riforma di cui alla legge n. 69 del 2015», hanno adottato la seguente soluzione: «Affermativa. Sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo alla esposizione o alla omissione di fatti oggetto di "valutazione" se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni» (Cfr. Cassazione Penale, Sezioni Unite, ud. 31 marzo 2016). Il D. Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) eliminando la necessità, per la realizzazione del reato, della sussistenza del requisito del nocumento e inserendo ulteriori figure aziendali tra i soggetti attivi; è stato altresì introdotto l'articolo 2635-*bis* c.c. rubricato "istigazione alla corruzione tra privati". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi viene condannato per la commissione, tra altri, dei reati di cui agli artt. 2635 e 2635 *bis* c.c.

In data 7 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere", che amplia il novero dei reati presupposto alla responsabilità degli enti. L'art 54 del decreto introduce, infatti, il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare: la fattispecie, punita con la pena della reclusione da 4 mesi a 3 anni (comma 1) e con la pena accessoria dell'interdizione temporanea dagli uffici delle persone giuridiche e delle imprese di cui all'art. 32-*bis* c.p. (comma 2), mira a sanzionare il comportamento di chiunque formi documenti in tutto o in parte falsi, alteri documenti veri, renda dichiarazioni false oppure ometta informazioni rilevanti al fine di dimostrare la sussistenza delle condizioni richieste dall'art. 29 per il rilascio del certificato preliminare.

Con riferimento alla fattispecie di *"aggiotaggio"*, la Legge 23 settembre 2025, n. 132 recante *"Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"* ha introdotto un'aggravante specifica che si applica *"se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale"*.

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001**)[9];
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'**art. 25 *quater*.1** e dall'**art. 25 *quinquies* del D. Lgs. 231/2001**)[10];
- delitti di *market abuse* (richiamati dall'**art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001**)[11];
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")[12];

---

[9] L'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".
Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25-*quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.); assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); "Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo" (art. 270-*quater*.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678-*bis* c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679-*bis* c.p.);reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.
La Legge n. 153 del 28 luglio 2016 ha introdotto nel codice penale le nuove fattispecie di Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1.), Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2.) e Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter*). Tali reati sono richiamati all'art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001.

[10] L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.). L'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25-*quinquies*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.). La Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha modificato l'articolo in questione, introducendo il richiamo al delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603-*bis* c.p.
L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

[11] L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998). L'articolo 26 della legge 238/2021 introduce alcune modifiche ad alcuni reati ivi richiamati con riferimento alla disciplina sanzionatoria del reato di Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998), reato presupposto ai sensi dell'art. 25-*sexies* D.Lgs. 31/20021 e con riferimento alla disciplina delle sanzioni penali per i reati di *market abuse* (artt. 182, 183 e 187 D.Lgs. 58/1998).
Con riferimento alla fattispecie di *"manipolazione del mercato"*, la Legge 23 settembre 2025, n. 132 recante *"Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"* ha introdotto un'aggravante specifica che si applica *"se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale"*.

[12] I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge 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) 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. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (richiamati dall'**art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001**)[13];
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'**art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001**)[14];
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (richiamati dall'**art. 25 *octies.*1 del D. Lgs. 231/2001**)[15];
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'**art. 25 *nonies* del D. Lgs. 231/2001**)[16];
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (richiamati dall'**art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001**)[17];
- reati ambientali (richiamati dall'**art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001**)[18];

---

[13] L'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

[14] L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter*c.p.), nonché autoriciclaggio (648-*ter.*1c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014. Tale articolo è stato modificato con il D. Lgs. 195/2021 recante l'Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, prevedendo *i*) l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, che ora comprende anche i delitti colposi e le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi; *ii*) una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione. Per quanto riguarda la ricettazione sono inoltre previsti *i*) un'aggravante, qualora il fatto sia stato commesso nell'esercizio di una attività professionale; *ii*) una nuova ipotesi di ricettazione di speciale tenuità, qualora il reato presupposto sia costituito da una qualsiasi contravvenzione. Per il solo autoriciclaggio, l'attenuante ad effetto speciale di cui al secondo comma, che in precedenza prevedeva la più mite sanzione della reclusione da uno a quattro anni, è ora qualificata come circostanza attenuante comune. Da ultimo, merita inoltre segnalare che è stata eliminata la condizione di procedibilità della richiesta del Ministro della giustizia prevista dall'articolo 9 c.p. per i reati di ricettazione e autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero.

[15] L'art. 25-*octies.*1 è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184. Il catalogo dei reati presupposto alla responsabilità delle persone giuridiche viene esteso anche all'art. 493-*ter* c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), all'art. 493-*quater* c.p. (detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e all'art. 640-*ter* c.p. (frode informatica), quest'ultimo non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea, come già previsto dall'art. 24 del Decreto, ma anche "*nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*".

Il D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137 ha introdotto quale reato presupposto ai sensi dell'art. 25-*octies.*1 D. Lgs. 231/2001 il delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.), successivamente modificato dal D.L. 19/2024.

[16] L'art. 25-*nonies* è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

La Legge n. 93 del 14 luglio 2023 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica*" ha esteso l'ambito di applicazione del reato presupposto ai sensi dell'art. 25-novies D. Lgs. 231/2001 di cui all'art. 171-*ter* L. n. 633/1941 (alle ipotesi di chi: "*abusivamente, anche con le modalità indicate al comma 1 dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovideo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita*").

La Legge 23 settembre 2025, n. 132 recante *"Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"* ha allargato la tutela apprestata dalla L. 22 aprile 1941 n. 633 alle *"opere dell'ingegno"*, includendo nel novero anche le opere *"create con l'ausilio di strumenti di intelligenza artificiale, purché costituenti risultato del lavoro intellettuale dell'autore"*.

[17] L'art. 25-*decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 377-*bis* del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

[18] L'art. 25-*undecies* è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art.256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamati dall'**art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001**)[19];
- razzismo e xenofobia (richiamati dall'**art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001**)[20]
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati dall'**art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001**)[21];
- reati tributari (richiamati dall'**art. 25 *quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001**)[22];

---

contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt.259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art.260-*bis* D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art.279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015 sugli "Ecoreati", entrata in vigore il 29 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-*bis "Dei delitti contro l'ambiente"*. Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-*bis* c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-*ter* "Disastro ambientale"; 3) art. 452-*quater* "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-*quater* "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-*septies* "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere *ex* art. 416 c.p.

Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 260 del D.Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006 ed è stata inserita la medesima fattispecie di reato all'interno del nuovo art. 452-*quaterdecies* c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

Il D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137, ha inasprito il trattamento sanzionatorio dei delitti di inquinamento ambientale (452-bis c.p.) e di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) (per i casi in cui l'inquinamento o il disastro sono prodotti in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette e per il caso in cui l'inquinamento causi deterioramento, compromissione o distruzione di un habitat all'interno di un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico).

Il D. L. 8 agosto 2025, n. 116, convertito con modificazioni dalla L. 3 ottobre 2025, n. 147 (recante *"Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti e per la bonifica dell'area denominata Terra dei Fuochi nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi"*), ha riformato il quadro normativo degli ecoreati, modificando alcune fattispecie già contemplate nel catalogo di cui all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001 (inasprendone il trattamento sanzionatorio), tra le quali i reati di *"Attività di gestione di rifiuti non autorizzata"* (art. 256 D.Lgs. 152/2006) e *"Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari"* (art. 258 D.Lgs. 152/2006), nonché introducendo ulteriori fattispecie (sia di nuovo conio sia già precedentemente previste per le sole persone fisiche dal codice penale e dal D.Lgs. 152/2006) all'interno del predetto catalogo, e in particolare: *"Impedimento del controllo"* (art. 452-*septies* c.p.), *"Omessa bonifica"* (art. 452-*terdecies* c.p.), *"Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari"* (art. 255-*bis* D.Lgs. 152/2006), *"Abbandono di rifiuti pericolosi"* (art. 255-*ter* D.Lgs. 152/2006), *"Combustione illecita di rifiuti"* (art. 256-*bis* D.Lgs. 152/2006), *"Aggravante dell'attività d'impresa"* (art. 259-*bis* D.Lgs. 152/2006), *"Delitti colposi in materia di rifiuti"* (art. 259-*ter* D.Lgs. 152/2006).

[19] L'art. 25-*duodecies* è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Con la Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, entrata in vigore il 19 novembre 2017, sono stati aggiunti all'art. 25-*duodecies* i commi 1-*bis*, 1-*ter* e 1-*quater*, che estendono la responsabilità dell'ente ai seguenti reati di cui al T.U. sull'Immigrazione: art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, "procurato ingresso illecito di clandestini", e art. 12, comma 5, "favoreggiamento dell'immigrazione clandestina".

[20] L'art. 25-*terdecies* è stato inserito dall'art. 5 della Legge n. 167 del 20 novembre 2017, entrata in vigore il 12 dicembre 2017, che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 3, comma 3-*bis* della Legge n. 654 del 13 ottobre 1975. Si tratta del reato di incitamento, propaganda e istigazione alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 3 della Legge n. 654/1975 e la medesima fattispecie di reato "razzismo e xenofobia" è stata inserita all'interno del nuovo articolo 604-*bis* c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

[21] La Legge n. 39/2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 16 maggio 2019, ha inserito nel novero dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. I delitti in esame sono disciplinati dalla L.13 dicembre 1989, n. 401. Precisamente, l'art. 1 della predetta norma contempla la frode sportiva la cui condotta tipica consiste: i) nell'offerta o promessa di denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero nel compimento di altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo; ii) nell'accettazione della promessa o della dazione di denaro o altra utilità o vantaggio da parte del partecipante alla competizione.

Invece, il delitto di esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo è previsto dall'art. 4 della L. 401/1989 che punisce l'esercizio, l'organizzazione, la vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative.

[22] L'art 25-*quinquiesdecies* è stato inserito dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, entrata in vigore il 25 dicembre 2019. La Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 ha introdotto tra i reati presupposto del

- contrabbando (richiamati dall'**art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001**)[23];
- delitti contro il patrimonio culturale (richiamati dall'**art. 25 *septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001**)[24];
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni (richiamati dall'**art. 25 *duodevicies* del D. Lgs. 231/2001**)[25];

D.Lgs. 231/2001 i reati previsti dagli articoli 2, 3, 8, 10 e 11 del D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74. Si tratta dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Successivamente, il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in vigore a partire dal 30 luglio 2020, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371(c.d. Direttiva PIF), relativa alla "*alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*", ha ampliato il catalogo dei reati tributari presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, includendovi anche i delitti di dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000); omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000); indebita compensazione (art. 10-*quater*, D.Lgs. 74/2000), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro. Il medesimo D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha inoltre introdotto una deroga alla non punibilità del tentativo, qualora i reati di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art 2, D.Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000) e dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000) siano compiuti anche nel territorio di un altro Stato facente parte dell'Unione, al fine di evadere l'IVA per un valore complessivo non inferiore a 10 milioni di euro (art. 6, co. 1-*bis*, D.Lgs. 74/2000).

In particolare, il comma 2 dell'art. 25 *quinquiesdecies* prevede una specifica circostanze aggravante, stabilendo che "se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo". In generale le sanzioni pecuniarie applicabili per i citati reati tributari si attestano nel massimo di 400 o 500 quote e sono applicabili le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

È poi intervenuto il D. Lgs. 156/2022 che ha modificato la descrizione della condotta illecita relativa ai reati di cui agli artt. 4, 5 e 10-*quater*, specificando che i '*sistemi fraudolenti*' debbano essere «*connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea*» (formula ripresa dall'art. 2, co. 2, della direttiva PIF). Inoltre, il legislatore ha abbassato la soglia della punibilità che può ritenersi raggiunta anche quando «*consegua o possa conseguire un danno complessivo pari [ai] dieci milioni di euro*». Questa modifica è stata imposta – come illustrato nella Relazione illustrativa – dalla previsione della direttiva PIF che inquadra tra i reati «gravi» contro l'UE anche quelli che eguagliano la cifra dei 10 milioni di euro (art. 2 della direttiva PIF) e non solo quelli che la superano.

Da ultimo, il D.Lgs. 14 giugno 2024, n. 87 (recante *"Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111"*) ha formalizzato le definizioni di *"crediti non spettanti"* e *"crediti inesistenti"*, rilevanti ai sensi della fattispecie di *"Indebita compensazione"* di cui all'art. 10-*quater* del D.Lgs. 74/2000.

[23] L'articolo è stato inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in vigore dal 30 luglio 2020, avente ad oggetto l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), relativa "alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ed è stato da ultimo modificato dall'art. 4, D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 114, che ha introdotto quali nuovi reati presupposto quelli connessi alla materia delle accise, eliminando il riferimento al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale). Il nuovo testo dell'art. 25 *sexiesdecies*, D.Lgs. 231/2001, in vigore dal 4 ottobre 2024, prevede, al comma 1, l'applicazione all'Ente della sanzione pecuniaria fino a duecento quote, nonché delle sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi, in relazione alla commissione dei reati previsti dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione, di cui al decreto legislativo emanato ai sensi degli articoli 11 e 20, commi 2 e 3, della legge 9 agosto 2023, n. 111 (Contrabbando per omessa dichiarazione, Contrabbando per infedele dichiarazione, Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine, Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti, Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento, Contrabbando di tabacchi lavorati, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) e dal decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, c.d. dal testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sugli oli minerali, Fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche, Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche, Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche, Alterazione di congegni, impronte e contrassegni, Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa). Inoltre, ai sensi del comma 2, laddove le imposte i diritti di confine dovuti superino centomila euro, è prevista l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote, nonché (a mente del comma 3) l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b).

[24] L'art. 25-*septiesdecies* (Delitti contro il patrimonio culturale), introdotto dalla riforma dei reati contro il patrimonio culturale, approvata con Legge 9 marzo 2022, prevede sanzioni pecuniarie e interdittive per i delitti in materia di furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.) e contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

[25] L'art. 25-*duodevicies* (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), introdotto dalla riforma dei reati contro il patrimonio culturale, approvata con Legge 9 marzo 2022, prevede l'estensione della responsabilità della persona giuridica ai reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

- delitti contro gli animali (richiamati dall'**art. 25 *undevicies* del D.Lgs. 231/2001**)[26].

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l'Ente dimostri:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
3. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e di Gestione;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al precedente punto 2.

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

---

26 L'art. 25 *undecies* (Delitti contro gli animali), introdotto con Legge 6 giugno 2025, n. 82, introduce nell'ordinamento italiano i reati di *"Uccisione di animali"* (art. 544-*bis* c.p.), *"Maltrattamento di animali"* (art. 544-*ter* c.p.), *"Spettacoli o manifestazioni vietati"* (art. 544-*quater* c.p.), *"Divieto di combattimenti tra animali"* (art. 544-*quinquies* c.p.), nonché la modifica dell'art. 638 c.p. (*"Uccisione o danneggiamento di animali altrui"*), estendendo la rilevanza di tutte le predette fattispecie anche ai fini della responsabilità delle persone giuridiche.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

1.3.1 La responsabilità della *holding* per il reato commesso nella controllata

Come evidenziato dalla Linee Guida di Confindustria, anche nella loro ultima versione aggiornata al giugno 2021, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011 e Cass., II sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, non solo che ciascuna società del Gruppo disponga di un Modello Organizzativo effettivo ed efficace, ma che lo stesso sia coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding* e che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi Organismi di Vigilanza.

ALLEGATO 2

Il Modello Organizzativo di Esprinet S.p.A. è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13/05/2004 e successivamente aggiornato nelle date di seguito riportate:

- 14/03/2008;
- 11/05/2009;
- 13/05/2010;
- 27/07/2011;
- 14/03/2012;
- 30/10/2013;
- 19/03/2014;
- 14/05/2015;
- 25/07/2016;
- 11/09/2018;
- 15/04/2020;
- 17/06/2021;
- 10/11/2022;
- 03/07/2023;
- 18/12/2024;
- 02/02/2026.