

Allegato A

Leica Geosystems S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

e successive integrazioni e modificazioni

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 1 di 123</i>
------------------------------------	---	--	------------------------

INDICE

PARTE GENERALE	4
PREMESSA	5
CAPITOLO 1 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	7
1.1 LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	7
1.1.1 <i>Identità</i>	7
1.1.2 <i>Governo societario</i>	7
1.1.3 <i>Assetto organizzativo</i>	9
1.1.4 <i>Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente</i>	9
CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	11
2.1 METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	11
2.1.1 <i>Identificazione delle aree di rischio</i>	12
2.1.2 <i>Rilevazione della situazione esistente (as-is)</i>	12
2.1.3 <i>Gap analysis e piano di azione (action plan)</i>	13
2.1.4 <i>Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	13
2.2 ADOZIONE DEL MODELLO	14
2.2.1 <i>In generale</i>	14
2.2.2 <i>Modifiche e integrazioni del Modello</i>	14
2.3 CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE	14
2.4 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	16
2.5 DEFINIZIONI	17
CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	20
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LEICA GEOSYSTEMS.....	20
3.2 NOMINA	22
3.3 REQUISITI E DECADENZA	23
3.4 RINUNCIA E SOSTITUZIONE	24
3.5 INDIPENDENZA E REVOCA	24
3.6 CONFLITTI DI INTERESSE E CONCORRENZA	25
3.7 REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE	26
3.8 POTERI DI SPESA E NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI	26
3.9 FUNZIONI E POTERI	27
3.10 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI LEICA GEOSYSTEMS.....	29
3.10.1 <i>Obblighi generali</i>	29
3.10.2 <i>Obblighi specifici</i>	30
3.10.3 <i>Linee di riporto</i>	31
3.10.4 <i>Verifiche</i>	32
CAPITOLO 4 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	33
4.1 SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	33
4.1.1 <i>Sistema di formazione</i>	33
4.1.2 <i>Programma di formazione</i>	35
4.2 SELEZIONE E FORMAZIONE DI CONSULENTI E PARTNERS.....	35

4.3	ALTRI DESTINATARI	36
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE.....		37
5.1	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	37
5.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	42
5.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI	42
5.3.1	<i>Amministratori e sindaci</i>	42
5.3.2	<i>Consulenti e Partners</i>	42
CAPITOLO 6 WHISTLEBLOWING.....		44
CAPITOLO 7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO		56
ALLEGATO PG-1 DICHIARAZIONE DELL'ODV		58
ALLEGATO PG-2 CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE.....		60
ALLEGATO PG-3 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE		
PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001.....		68
1.1	FATTISPECIE DI REATO.....	68
1.2	SANZIONI.....	73
1.3	I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	74
1.4	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	75
1.5	REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	79
1.6	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	80
1.7	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI.....	81
1.8	CARATTERISTICHE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008 (COSIDDETTO "TESTO UNICO SULLA SICUREZZA")	82
1.9	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	85
1.10	SINDACATO DI IDONEITÀ.....	86
<u>PARTE SPECIALE</u>.....		87
PREMESSA		87
I	PROTOCOLLI DI CONTROLLO	87
II	SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI DI FIRMA	89
III	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	89
IV	OPERAZIONI A RISCHIO E PROCEDURE.....	90
IV.1	Elementi essenziali di ciascuna Procedura	90
IV.2	Operazioni a rischio specifico: obblighi di segnalazione	93
V	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	94
CAPITOLO 8 I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE		95
8.1	I REATI RILEVANTI.....	95
8.2	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	96
8.3	REGOLE DI CARATTERE GENERALE	97
8.4	PROCESSI DECISIONALI: DELEGHE E PROCURE	98
8.5	PROTOCOLLI SPECIFICI	98
8.6	ATTIVITÀ DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	99
CAPITOLO 9 GLI ATTI SOCIETARI		100
9.1	GLI ATTI RILEVANTI	100
9.2	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO	101

9.3	REGOLE DI CARATTERE GENERALE	101
9.4	PROTOCOLLI SPECIFICI	102
9.5	ATTIVITÀ DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	102
CAPITOLO 10 ALTRI REATI		103
10.1	I REATI RILEVANTI.....	103
10.2	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO	103
10.3	REGOLE DI CARATTERE GENERALE.....	103
10.4	ATTIVITÀ DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	104
CAPITOLO 11 I REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		105
11.1	LE CARATTERISTICHE SPECIFICHE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008 (C.D. "TESTO UNICO SULLA SICUREZZA").....	105
11.2	I REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001	107
11.2.1	<i>Omicidio colposo aggravato</i>	107
11.2.2	<i>Lesioni gravi o gravissime aggravate</i>	108
11.3	LE SANZIONI PREVISTE A CARICO DELL'ENTE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	109
11.4	LE ATTIVITÀ INDIVIDUATE COME SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 CON RIFERIMENTO AI REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	110
11.5	IL SISTEMA DEI CONTROLLI PER L'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA	112
11.5.1	<i>Le tutele adottate a garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori</i>	112
11.5.2	<i>Protocolli di controllo generali relativi alle attività sensibili</i>	112
11.5.3	<i>Protocolli di controllo specifici relativi alle attività sensibili</i>	113
11.6	L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E LA DELEGA DI FUNZIONI	117
11.7	GLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	118
11.8	I TERZI DESTINATARI	119
CAPITOLO 12 REATO DI AUTORICICLAGGIO		
12.1	ATTI RILEVANTI.....	120
12.2	Individuazione delle area a rischio.....	120
12.3	RUOLI E RESPONSABILITA'	121
12.4	REGOLE DI CARATTERE GENERALE.....	121
12.5	PROTOCOLLI SPECIFICI	122
12.6	ATTIVITA' DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	122
12.7	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI.	

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, il “**Decreto**” o “**d.lgs. 231/2001**”), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti².

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all’entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti. Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L’innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall’entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l’interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tale da escludere o limitare la responsabilità penale della società³.

¹ Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,
- la Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l’ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società;
- le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica;

mentre espressamente esclude:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

³ Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale “*La responsabilità penale è personale*” – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 5 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------

In particolare, ai sensi del Decreto l'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in caso di adozione di un idoneo sistema di prevenzione da parte dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12 e 17 del Decreto).

Per maggiori dettagli sulla normativa di cui al Decreto si rinvia a quanto illustrato nell'**Appendice I** al presente documento.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 6 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	------------------------

CAPITOLO 1
ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO
ORGANIZZATIVO GENERALE DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.

1.1 Leica Geosystems S.p.A.

1.1.1 Identità

Leica Geosystems S.p.A. (di seguito anche “**Leica Geosystems**” o la “**Società**”) è una società attiva nel campo degli strumenti ottici, di meccanica di precisione, di elettronica, di topografia, di geodesia e di strumenti per calcoli matematici, per la meteorologia per l'ecologia e l'idrologia nonché di strumenti scientifici in genere e di tutti i relativi materiali accessori.

In particolare, la Società svolge, tra le proprie attività, tanto il commercio, sia in proprio che per rappresentanza o in regime di commissione, quanto la riparazione dei predetti strumenti ottici.

In generale, inoltre, la Società può compiere, in via non prevalente, tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari e immobiliari che siano ritenute necessarie od utili dall'amministrazione per favorire il conseguimento dell'oggetto sociale di cui sopra, incluso l'utilizzo dello strumento del c.d. leasing operativo nonché la prestazione di avvalli e fideiussioni ed ogni altra garanzia anche reale e ciò anche per debiti di terzi.

La Società attualmente impiega meno di 50 dipendenti, ha la propria sede legale e operativa in Cornegliano Laudense (LO), una sede operativa secondaria in Falconara Marittima (AN) ed uffici commerciali a Calenzano (FI) e Roma.

1.1.2 Governo societario

Leica Geosystems ha adottato il sistema di governance tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione e da un Collegio Sindacale.

Ai sensi dello statuto la Società è amministrata da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione, che durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina, in ogni caso sino a un massimo di tre esercizi.

Il consiglio di amministrazione può essere composto da un numero di consiglieri variante da due a cinque, a discrezione dell'assemblea.

Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni, nonché, ove così disposto dall'assemblea ordinaria, anche un compenso ed un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa.

L'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del consiglio ai sensi di legge.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 7 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------

Il consiglio, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea in sede di nomina del consiglio stesso, deve designare tra i suoi membri un presidente e può nominare uno o più consiglieri delegati e un comitato esecutivo.

Il consiglio si riunisce, anche fuori dalla sede sociale purché nell'Unione Europea, in Svizzera o in U.S.A., ogni volta che il presidente lo ritenga opportuno, nonché quando ne venga fatta richiesta da almeno un terzo dei consiglieri in carica, nel rispetto delle modalità di convocazione indicate nello statuto sociale ovvero con avviso inviato almeno 3 giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno 24 ore prima della riunione. In ogni caso si considerano valide le riunioni consiliari, altrimenti convocate, qualora partecipino tutti i consiglieri e i sindaci effettivi in carica.

Per la validità delle deliberazioni del consiglio sono necessari la presenza effettiva della maggioranza dei consiglieri e il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Le riunioni del consiglio di amministrazione si possono svolgere anche per audioconferenza o videoconferenza, a condizione che: (a) siano presenti nello stesso luogo il presidente ed il segretario della riunione, se nominato, che provvederanno alla formazione e sottoscrizione del verbale, dovendosi ritenere svolta la riunione in detto luogo; (b) che sia consentito al presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati della votazione; (c) che sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della riunione oggetto di verbalizzazione; (d) che sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione ed alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere o trasmettere documenti.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'assemblea dalla legge.

Il Consiglio può tra l'altro decidere anche sugli acquisti, alienazioni e permuta, sia immobiliari sia mobiliari, sulla partecipazione ad altre imprese e società costituite o costituite, anche sotto forma di conferimento, su qualsiasi operazione presso il debito pubblico, la cassa depositi e prestiti, le banche e ogni altro ufficio pubblico e privato, sulla stipulazione di finanziamenti e mutui, anche ipotecari, sia attivi che passivi nonché sulla costituzione, surroga, postergazione, cancellazione, rinuncia di ipoteche anche legali e privilegiate anche senza realizzo dei corrispondenti crediti, sulle trascrizioni od annotamenti di ogni specie, sulle azioni giudiziarie anche in sede di cassazione e revocazione, su compromessi e transazioni.

L'organo amministrativo può inoltre nominare direttori, procuratori "ad negotia" e "ad lites" e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.

Il potere di rappresentare la società di fronte ai terzi ed in giudizio spetta all'amministratore unico o al presidente del consiglio di amministrazione, senza limite alcuno.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 8 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------

In caso di nomina di consiglieri delegati, ad essi spetta la rappresentanza della società nei limiti dei loro poteri di gestione. Negli stessi limiti viene conferito il potere di rappresentanza al presidente dell'eventuale comitato esecutivo.

Per quanto riguarda i rapporti e le negoziazioni con lo Stato, con pubbliche amministrazioni, con enti pubblici, sia autarchici che territoriali con soggetti in genere, di amministrazione sia diretta che indiretta, sia centrale che periferica, la rappresentanza legale s'intende altresì attribuita disgiuntamente, ad uno o più altri membri del Consiglio di Amministrazione a tal fine designati dal Consiglio stesso con specifica delibera.

La rappresentanza della società spetta anche al direttore generale, ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

Gli amministratori decadono dalla propria carica nei casi previsti dalla legge. Qualora il consiglio sia composto da due membri e venga nominato un consigliere delegato, in caso di disaccordo sulla revoca del consigliere delegato si intende dimissionario l'intero consiglio e si deve convocare senza indugio l'assemblea per la nomina di tutti gli amministratori.

La gestione sociale è controllata da un collegio sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti a norma di legge.

Il controllo contabile sulla società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della giustizia, oppure, a scelta dell'assemblea ordinaria, sempre che non ostino impedimenti di legge, dal collegio sindacale ai sensi dell'art. 2409-bis, comma 3, c.c..

1.1.3 Assetto organizzativo

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri ed è dotata di un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il Consiglio di Amministrazione è composto come segue:

- (i) Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) Amministratore Delegato;
- (iii) Consigliere.

Il Collegio Sindacale è composto da tre componenti effettivi e due supplenti.

Il controllo contabile è affidato a società di revisione legale.

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo, c.d. organigramma (Allegato 1).

1.1.4 Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente

La Società ha definito un organigramma in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente (di seguito, "HSE").

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 9 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------

In particolare, la Società si è dotata di una propria struttura organizzativa con specifici compiti e responsabilità in materia HSE, definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro (così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81/2008) sino al singolo lavoratore, con particolare riguardo alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, RLS - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, preposti, ecc.).

In questo modo, la Società ha previsto una propria articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti per il tramite della cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti, ai sensi di quanto viene puntualmente richiesto dal comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'attuale assetto organizzativo della Società in materia HSE è strutturato secondo lo schema dell'organigramma presente nella bacheca aziendale. L'organigramma è costantemente verificato ed aggiornato, nonché diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura del delegato funzionale in materia HSE.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 10 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo di Leica Geosystems, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (di seguito, per brevità, il “**Modello**”).

L’adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Leica Geosystems, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell’impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta infatti la fiducia e l’ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

In tale contesto, Leica Geosystems ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Inoltre, Leica Geosystems ha adottato tutta una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato e di principi cui deve uniformarsi l’agire di tutti coloro che operano nel suo interesse. Gli stessi sono contenuti, tra l’altro, all’interno del Codice Etico.

2.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di Leica Geosystems, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 11 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

2.1.1 Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili e strumentali ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001 e ai reati ambientali richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001 (di seguito, congiuntamente, "Reati-Presupposto"), nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officers").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa di Leica Geosystems svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

2.1.2 Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste ai *key officers*, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente commettere i Reati-Presupposto.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con i *key officers* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 12 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

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

2.1.3 *Gap analysis e piano di azione (action plan)*

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione: i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i Reati-Presupposto; e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto e dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (cfr. paragrafo 1.8 dell'Appendice I), Leica Geosystems ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello organizzativo e di controllo esistente (“*as is*”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 e al citato art. 30 del d.lgs. 81/2008, con particolare attenzione all'organizzazione della Società, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle “*attività sensibili*” ivi espressamente richiamati (“*to be*”).

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

2.1.4 *Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo*

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei Reati-Presupposto e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto, all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 sui modelli di organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria).

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 13 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

2.2 Adozione del Modello

2.2.1 In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Leica Geosystems, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei Reati-Presupposto.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, Leica Geosystems provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

2.2.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'“organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Leica Geosystems.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di Leica Geosystems la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

2.3 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto, delle indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati-Presupposto;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili e strumentali individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 14 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- vigenza di un codice etico contenente i principi fondamentali cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l’organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo di vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l’idoneità del Modello a prevenire i reati di cui sopra, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere⁴ e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l’organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatari), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all’organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità agli standard e procedure definiti;
- l’organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l’esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;
- l’organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatari), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa è richiesto;
- l’organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l’effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di *auditing* ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatari), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta

⁴ Come riportato nelle linee guida predisposte da Confindustria, versione aggiornata del 31 marzo 2008, il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il “CoSO Report”, prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l’Institute of Internal Auditors e l’AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali Paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). Pur senza essere direttamente menzionato è evidente il riferimento concettuale al CoSO Report in alcune norme italiane fra cui la Guida Operativa Collegio Sindacale (ottobre 2000), le Circolari dell’ISVAP e della Banca d’Italia.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 15 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

al personale (e agli altri mandatari) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;

- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di: i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e (ii) una Parte Speciale relativa ai Reati-Presupposto.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei Reati-Presupposto, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente di: i) sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; ii) esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; iii) sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione dei reati di cui sopra.

2.4 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico adottato da Leica Geosystems . Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da Leica Geosystems, che contiene un insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 16 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla prevenzione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

2.5 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

“Clienti”	soggetti, diversi dalle società del Gruppo, che hanno stipulato con Leica Geosystems un contratto per la vendita dei prodotti commercializzati dalla Società stessa;
“Codice Etico”	codice etico adottato da Leica Geosystems, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
“Collaboratori”	soggetti che intrattengono con Leica Geosystems rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 c.p.c. ⁵ , le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di Leica Geosystems ai sensi del d.lgs. 231/2001;
“Consulenti”	consulenti esterni incaricati di assistere Leica Geosystems nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
“Destinatari”	soggetti cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partners;
“Dipendenti”	soggetti che intrattengono con Leica Geosystems un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i

⁵ Art. 409. *Controversie individuali di lavoro*. – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all’esercizio di un’impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);

“Esponenti Aziendali”

come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del comitato esecutivo (se esistente), i direttori generali (se esistenti), nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Leica Geosystems, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del Decreto:

- si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli amministratori e i direttori generali) ovvero di un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si considera soggetto in posizione apicale, colui che riveste poteri di direzione dell’ente (ad esempio, il datore di lavoro e/o il delegato funzionale *ex art.* 16 del d.lgs. 81/2008); resta inteso che le funzioni di cui sopra possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il direttore di uno stabilimento munito di autonomi poteri di direzione).

“Organismo”

o **“Organismo di Vigilanza”** o **“Organismo di Leica Geosystems”**, l’organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, istituito da Leica Geosystems ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e indicato nel Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;

“Modello”

modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;

“Partners”

soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con Leica Geosystems di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di

outsourcing), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese o associate in partecipazione con Leica Geosystems, consorzi di ogni genere di cui sia parte Leica Geosystems, società comuni in cui Leica Geosystems sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci di Leica Geosystems in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partners commerciali da Leica Geosystems in una o più operazioni.

Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partners. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partners, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

“Responsabili”

ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma di Leica Geosystems come di volta in volta vigente.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 19 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.

3.1 L'Organismo di Vigilanza di Leica Geosystems

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Le Linee guida di Confindustria⁶, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁷ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;

⁶ Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*, aggiornate al 31 marzo 2008.

⁷ *“Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 36. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 20 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)⁸;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis)⁹.

Le Linee guida di Confindustria¹⁰ indicano inoltre quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza:

- (i) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e/o indipendenti;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iii) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.).

-
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
 - tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
 - elementi di psicologia;
 - metodi per l'individuazione di frodi.

⁸ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente. Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, si deve ricordare che l'art. 6 comma 4 consente che i compiti di cui alla lettera b) dell'art. 6 comma 2, siano assolti dall'organo dirigente. Questa impostazione è stata confermata dalla giurisprudenza, che ha ribadito l'esigenza di scegliere il tipo di composizione anche in relazione alle dimensioni aziendali. Pertanto, nelle realtà di piccole dimensioni (...) che non si avvalgano della facoltà di cui al comma 4 dell'art. 6, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'Organismo, mentre in quelle di dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione di tipo collegiale. Ciò al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 32 s.

Si rileva inoltre che per quanto concerne gli enti di *“piccole dimensioni”* il Decreto non contiene una definizione di tali enti. Un'indicazione in tal senso, è tuttavia fornita dalle Linee guida di Confindustria, secondo le quali *“una piccola impresa va ricercata più che in parametri dimensionali, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 50.

⁹ Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

¹⁰ Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 43.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 21 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto da n. 3 membri, dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza nell'organigramma aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operativo attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate da ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

In particolare, per le tematiche HSE, l'Organismo si avvale del supporto dell'RSPP e, ove nominato, del responsabile ambientale.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso.

3.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 22 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

3.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti¹¹.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme all'Allegato 1, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado¹² con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società

¹¹ “Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni”. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva al 31 marzo 2008, 37 s.

¹²Al fine di individuare la nozione di “parenti e affini entro il 4° grado” deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. codice civile.

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 23 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

del gruppo cui appartiene la Società;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell’Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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 del componente/esponente dell’Organismo, questi dovrà darne notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e decadrà automaticamente dalla carica.

3.4 Rinuncia e sostituzione

L’Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) che rinuncia all’ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

La rinuncia ha effetto immediato. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, un nuovo componente) nel più breve tempo possibile, con il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell’Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.5 Indipendenza e revoca

L’adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l’Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è disposta dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all’Assemblea, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all’Organismo di Vigilanza, la revoca dell’Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 24 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per “*giusta causa*” si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa redazione di un programma semestrale o annuale di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza, o di un suo membro, di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di ciascuno dei suoi componenti) e la nomina di un Organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di un componente) *ad interim*.

3.6 Conflitti di interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione; oppure,
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 25 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

3.7 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre- e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali – di regola semestrali - (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 26 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

3.9 Funzioni e poteri

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza è individualmente titolare dei poteri di iniziativa e controllo spettanti all’Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello. Tali poteri di iniziativa e controllo non sono in alcun modo limitati dalle deliberazioni o decisioni assunte dall’Organismo di Vigilanza ai sensi del regolamento dell’Organismo, siano esse prese a maggioranza o all’unanimità dei suoi componenti.

All’Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull’effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all’interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei Reati-Presupposto;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all’organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte: i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell’attività di impresa; ovvero, iii) a recepire eventuali modifiche normative (si veda, a riguardo, quanto espressamente prevede il comma 4 dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo cui *“il riesame e l’eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”*);
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l’attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l’attuazione e l’effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell’espletamento di tali funzioni, l’Organismo ha il compito di:

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 27 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio Sindacale e la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;

<p>LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Edizione 03/2024 del 19/06/2024</p>	<p>Pagina 28 di 123</p>
------------------------------------	---	--	-------------------------

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a propria disposizione, la convocazione, il voto e le decisioni dell'Organismo stesso¹³;
- adottare su base annuale un programma delle proprie attività i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo ai sensi del successivo paragrafo 3.10.3.

Il Consiglio di Amministrazione di Leica Geosystems cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono¹⁴.

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

3.10 Obblighi di informazione all'Organismo di Leica Geosystems

3.10.1 Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Leica Geosystems deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di Leica Geosystems, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Leica Geosystems:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'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.

¹³ Si veda in proposito quanto stabilito dalla Circolare di Confindustria del 12 Gennaio 2005, n. 18237

¹⁴ Si veda in proposito quanto stabilito dalla Circolare di Confindustria del 12 Gennaio 2005, n. 18237.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 29 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso uno o più “canali informativi dedicati” che saranno istituiti da Leica Geosystems, con le modalità di volta in volta stabilite e comunicate, con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l’Organismo e di ricevere tempestivamente dall’Organismo eventuali chiarimenti.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.¹⁵

3.10.2 *Obblighi specifici*

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali di Leica Geosystems sono tenuti a comunicare all’Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all’indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione o da enti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla Società a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata di maggiore rilievo per la Società (secondo quanto stabilito dall’Organismo) ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I Collaboratori e Dipendenti di Leica Geosystems saranno tenuti a comunicare

¹⁵ “Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all’obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l’Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell’Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione”. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 46.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 30 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali di Leica Geosystems trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Periodicamente, l'Organismo di Leica Geosystems propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente paragrafo.

3.10.3 Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Leica Geosystems riporta:

- a) al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società, su base annuale, a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) all'Amministratore Delegato della Società, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo (ad esempio, eventuali violazioni del Modello segnalate e/o riscontrate).

L'Organismo di Leica Geosystems potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Leica Geosystems potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al successivo paragrafo 5.3.1.

Pertanto, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 31 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale¹⁶, esso, o ciascuno dei suoi componenti, è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea.

3.10.4 Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Leica Geosystems con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- (i) *verifiche degli atti*: l'Organismo di Leica Geosystems procede su base annuale alla verifica dei principali atti societari (ivi inclusi gli atti ed attività riferibili al “*datore di lavoro*”) e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.
- (ii) *verifiche delle procedure*: l'Organismo di Leica Geosystems procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base quadrimestrale, l'Organismo di Leica Geosystems valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del quadrimeste, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Leica Geosystems illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società.

¹⁶ Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del Decreto (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 32 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

CAPITOLO 4 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1 Selezione e formazione del personale

4.1.1 Sistema di formazione

Con riferimento a Leica Geosystems, l'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, 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.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, in coordinamento con l'Organismo:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
 - Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
 - seminari di aggiornamento;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 33 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- Altri Dipendenti e Collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all’argomento e aggiornato dall’Organismo.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l’obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all’uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell’Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, ai Dipendenti e ai Collaboratori è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull’intranet aziendale, ove disponibile.

Ogni Dipendente e Collaboratore deve, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all’atto dell’assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di Leica Geosystems sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell’accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. Analoghe misure sono adottate in relazione ai Collaboratori.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 34 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

4.1.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di Leica Geosystems, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresentano elementi di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

Leica Geosystems persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, anche con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

4.2 Selezione e formazione di Consulenti e Partners

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 35 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

In particolare, obiettivo di Leica Geosystems è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Leica Geosystems in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, Leica Geosystems adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partners volti a favorire il rispetto e l’attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partners le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partners sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l’impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

4.3 Altri destinatari

L’attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Leica Geosystems rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partners, svolgono attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi Leica Geosystems fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l’estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l’impegno all’osservanza dei contenuti ivi descritti.

Leica Geosystems, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l’opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto, dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure ed istruzioni interne previste dal Modello stesso.

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si osserva inoltre come sia lo stesso comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 a richiedere che il Modello preveda *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Per quanto riguarda Leica Geosystems, al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del presente Modello, è predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Leica Geosystems degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile, in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte da Leica Geosystems in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti¹⁷.

Leica Geosystems rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti, al contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori del Commercio Aziende del Terziario (di seguito, “CCNL”).

Il codice disciplinare aziendale costituente allegato n. 1 al regolamento aziendale e qui riportato nell'Allegato 2 (di seguito “Codice Disciplinare”), regolante la materia dei provvedimenti disciplinari, costituisce il punto di riferimento del presente Modello al fine

¹⁷ *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”*. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 30.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 37 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso.

Ai sensi del Codice Disciplinare le infrazioni disciplinari sono determinate dai comportamenti (azioni od omissioni) dei dipendenti che violino gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato, così come regolato dalla legge, dal Contratto Collettivo e dalle disposizioni aziendali vigenti.

In conformità a quanto previsto dall'art. 23 Disciplina Generale Sezione terza del CCNL, le infrazioni compiute dai dipendenti possono dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore retribuite (paga o stipendio base più contingenza);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con o senza preavviso, tenendo in considerazione il fatto che:
 - il licenziamento con preavviso per motivi disciplinari può essere comminato nelle ipotesi previste dall'art. 3 L. 606/66, allorché si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore;
 - il licenziamento senza preavviso per motivi disciplinari può essere comminato nelle ipotesi previste dall'art. 2119 del Codice Civile, richiamato dall'art. 1 della citata legge 604/66, e cioè quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro. Sono tenuti in considerazione, a questo proposito, tutti i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni di servizio.

Fermi restando gli obblighi in capo a Leica Geosystems derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono di seguito descritti.

In applicazione dei principi sopra esposti e in piena conformità al CCNL, il Codice Disciplinare dispone che incorre nei provvedimenti di seguito indicati il lavoratore che, in relazione agli obblighi o procedure di cui al presente Modello, ponga in essere le seguenti condotte.

- Quanto ai provvedimenti che possono dar luogo a ammonizione scritta, multa o sospensione:
 - presenza al lavoro su orario o turno diverso da quello previsto e reso noto al

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 38 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

lavoratore;

- mancata giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di comprovato impedimento;
- inadempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze;
- ritardato inizio del lavoro, sospensione o anticipata cessazione del lavoro, senza autorizzazione o giustificato motivo;
- lieve insubordinazione nei confronti dei superiori, ad esempio rifiuto ad eseguire un lavoro di propria competenza, o esecuzione del lavoro in difformità alle disposizioni ricevute dal superiore;
- esecuzione negligente, con tempi e criteri volutamente non idonei in relazione al lavoro assegnato;
- danneggiamento, per negligenza o disattenzione, di materiali, macchine, attrezzature e prodotti;
- evidente stato di ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- svolgimento di attività estranee alla prestazione lavorativa durante l'orario di lavoro;
- mancato uso degli indumenti protettivi, mancato rispetto delle disposizioni e dei cartelli antinfortunistici;
- mancata comunicazione all'Azienda, entro il primo giorno di inizio o prosecuzione, dell'assenza per malattia;
- mancato invio della certificazione medica all'Azienda entro i due giorni successivi all'inizio o alla prosecuzione della malattia;
- mancata tempestiva comunicazione, nel corso del periodo di assenza per malattia, dell'eventuale mutamento anche temporaneo di domicilio;
- assenza al proprio domicilio nelle fasce orarie di reperibilità;
- mancata presenza alla successiva eventuale visita ambulatoriale di controllo o nella diversa fascia oraria preventivamente comunicata e motivata;
- assenza ingiustificata fino a tre giorni consecutivi;
- comportamento scorretto nei confronti di superiori o colleghi di lavoro;
- rifiuto di sottoporsi a controlli personali effettuati con le modalità previste dall'art. 6 della L. 300;
- ingresso o permanenza in Azienda senza autorizzazione al i fuori dell'orario di lavoro;
- rifiuto dei controlli inventariali su oggetti, strumenti, attrezzature o utensili affidati;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 39 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- uso non autorizzato di mezzi e attrezzature aziendali;
 - svolgimento di attività lavorativa presso altri datori di lavoro;
 - svolgimento esterno, per conto terzi, di lavori di pertinenza dell'Azienda stessa;
 - esecuzione in Azienda di lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
 - presenza non autorizzata in aree diverse da quella di appartenenza che provochi turbativa al normale svolgimento del lavoro;
 - ingresso in aree, per le quali occorre apposita autorizzazione, senza esplicito permesso da parte della Direzione;
 - ogni qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o disposizioni aziendali specifiche comunicate al lavoratore.
- Quanto ai provvedimenti che possono dar luogo al licenziamento con preavviso:
- insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - sensibile danneggiamento colposo del patrimonio aziendale o del materiale in lavorazione;
 - rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
 - esecuzione non autorizzata, in orario di lavoro, di attività per conto proprio o di terzi senza l'utilizzo di materiale dell'Azienda;
 - abbandono del posto di lavoro, senza autorizzazione, da parte di lavoratori cui siano attribuite mansioni di sorveglianza o custodia;
 - assenza ingiustificata dal lavoro per quattro giorni consecutivi o assenza ingiustificata ripetuta per tre volte in un anno nel giorno seguente a festività o alle ferie;
 - riduzione, intenzionale e non episodica, del rendimento quantitativo e/o qualitativo della propria prestazione lavorativa;
 - irregolare compilazione di documenti di lavoro al fine di alterare il risultato quantitativo e/o qualitativo del lavoro eseguito;
 - comportamento irregolare durante l'assenza per malattia o infortunio consistente nello svolgimento di attività retribuite o attività ricreative contrastanti con le condizioni fisiche che hanno motivato l'assenza;
 - condanna ad una pena detentiva comminata con sentenza passata in giudicato, per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - recidiva in una qualsiasi delle infrazioni che possono dare luogo a richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dopo che siano stati comminati tutti i succitati provvedimenti.
- Quanto ai provvedimenti che possono dar luogo licenziamento senza preavviso:

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 40 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- rissa all'interno dei reparti/uffici aziendali;
- furto o tentato furto in Azienda;
- trafugamento di schizzi, disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti aziendali;
- danneggiamento volontario di materiali, impianti, beni aziendali;
- grave insubordinazione nei confronti dei superiori;
- abbandono del posto di lavoro o altre azioni da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza delle stesse e alla sorveglianza degli impianti;
- esecuzione in Azienda di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione e con utilizzo di materiale aziendale;
- comportamento gravemente offensivo nei confronti di colleghi, superiori e collaboratori;
- timbratura a favore di altro dipendente utilizzando il badge di quest'ultimo;
- tentativo di alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze;
- falsificazione o alterazione di certificati medici;
- falsificazione o alterazione di documenti relativi a spese sostenute per servizio.
- simulazione di infortunio sul lavoro;

In caso di licenziamento senza preavviso, la Società potrà altresì disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Nessun provvedimento disciplinare viene adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore nonché senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della RSU.

In ogni caso l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 41 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

e comunicata per iscritto.

In conformità a quanto previsto nel CCNL applicabile, i provvedimenti disciplinari sono applicati in relazione alla gravità della mancanza, da parte dell'organo a ciò deputato. In particolare, il presente Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 5) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.3 Sanzioni nei confronti di altri soggetti

5.3.1 Amministratori e sindaci

Per quanto riguarda Leica Geosystems, fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 3.10.3, in caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione o di uno o più sindaci¹⁸, il Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.3.2 Consulenti e Partners

In caso di violazione del presente Modello da parte di lavoratori autonomi, fornitori, Consulenti, Partners o altro soggetto avente rapporti contrattuali con Leica Geosystems, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte di Leica Geosystems. In caso di

¹⁸ Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 42 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 43 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

CAPITOLO 6 WHISTLEBLOWING

CAPITOLO 6 WHISTLEBLOWING

Leica Geosystems s.p.a. recepisce e si conforma alle disposizioni del dlgs n. 24 del 16 marzo 2023, con cui è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 1937/2019, (c.d. legge sul Whistleblowing – *(guardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali)*).

Quanto segue deve intendersi quale procedura interna per l'applicazione del Whistleblowing all'interno della Società.

Premessa

La presente procedura Whistleblowing è quindi parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 di Leica Geosystem s.p.a. che viene messa a disposizione dei sotto indicati (es dipendenti, dirigenti, e consiglieri di amministrazione, dei terzi, etc) dei canali per le segnalazioni, avvenute nel contesto lavorativo, di violazioni nonché condotte illecite previste nel Modello Organizzativo, nonché, infine, violazioni del Codice Etico di Leica Geosystem s.p.a.

Soggetti coinvolti

Questa procedura è rivolta a:

- Il personale dipendente, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non e i dirigenti e gli stagisti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività presso la Società nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza e rappresentanza, anche quando tali funzioni sono esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi.

Oggetto della segnalazione

Il d.lgs. 24/2023 definisce il perimetro delle «violazioni» oggetto delle segnalazioni tutelate — le quali, da un punto di vista materiale possono consistere in «comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato» — attraverso la previsione di un

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 44 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

"catalogo" chiuso. Nel caso di Leica Geosystems s.p.a., dal momento che la società non impiega la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, possono essere effettuate segnalazioni di violazioni che integrano i reati presupposto come individuati nel Modello organizzativo vigente nonché violazioni del Codice Etico aziendale.

Le violazioni, oggetto della segnalazione, devono essere state apprese nell'ambito del «contesto lavorativo», intendendosi per tale le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti sopra indicati, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.

Canali di segnalazione

La Società, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 2472023, ha predisposto due canali interni di denuncia che fanno capo all'Organismo di vigilanza:

- il primo è organizzato a livello informatico dove ogni segnalazione può essere inviata al seguente indirizzo email: oliviero.perni@saltpd.it;
- il secondo è il canale postale ordinario dove ogni segnalante può inoltrare la propria segnalazione all'Organismo di vigilanza nella persona dell'avv. Oliviero Perni, via Pietro Maroncelli n. 17 – 20154 Milano.

Il segnalante, inoltre, può chiedere un incontro diretto con lo Odv che deve fissarlo in un tempo ragionevole.

Questi canali di segnalazione sono il mezzo di comunicazione confidenziale e riservato specifico per canalizzare, oltre alle segnalazioni ex d.lgs. n. 24/2023, nonché i dubbi e/o le richieste di informazioni dei dipendenti di Leica Geosystem s.p.a. per quanto riguarda indizi ragionevoli di realizzazione di atti contrari alla legalità o a questo Codice.

Modalità di segnalazione

Il segnalante può procedere alla segnalazione utilizzando uno dei due canali sopra indicati.

Possono essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime se sono ben circostanziate, dettagliate, in grado di far emergere fatti relazionati a contesti determinati, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti. Tuttavia in questo caso la segnalazione può avvenire solo mediante invio all'avv. Oliviero Perni tramite il canale cartaceo o telefonico.

Si precisa che ai sensi dell'art. 16, comma 4 del d.lgs. n. 24/2023

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 45 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

si estende al segnalante, che sia ricorso all'anonimato, le misure di protezione previste per tutti i whistleblower, nel caso in cui sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni

Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni dovranno essere identificate e specificheranno nei dettagli i fatti registrati **e dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**. L'identità del segnalante sarà considerata come informazione confidenziale **e riservata** e non verrà comunicata al soggetto segnalato. I segnalanti dovranno garantire l'autenticità dei dati forniti.

I fatti meritevoli di segnalazione possono essere rientrare, a titolo esemplificativo, in queste fattispecie:

- fatti e/o comportamenti che possono integrare reati, illeciti e irregolarità;
- comportamenti a danno della Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di immagine alla Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti;
- azioni poste in essere in violazione dei Protocolli del Gruppo.

In ogni caso non si potrà utilizzare la procedura whistleblowing per segnalare lamentele personali che non potranno mai essere oggetto di segnalazione.

La Società condanna senza alcuna riserva l'abuso di segnalazioni infondate che possano determinare in capo al segnalato un danno reputazionale e/o patrimoniale. Pertanto, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, e tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc), questa non verrà presa in considerazione.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato. A tal fine, è essenziale che la segnalazione debba preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 46 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Procedura.

Nel momento in cui perviene una segnalazione (ove non sia in forma anonima) l'organo ricevente dovrà comunicare al segnalante, entro sette giorni lavorativi (in tale contesto non si tiene conto del periodo agostano), la presa in carico della segnalazione.

Nella prima fase procedurale l'organo ricevente effettuerà un primo screening di ammissibilità della segnalazione, al fine di distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

Pertanto dovrà essere valutato:

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- Quanto è grave e urgente il rischio per la Società e/o per i terzi;
- Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura dall'Autorità competente;
- Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

L'organo ricevente, ove valuti la segnalazione quale semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dalla Società o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, redigendo un apposito report in cui motiva la sua decisione ed informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'organo ricevente contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. L'organo ricevente, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti, segnalando al segnalante, entro quindi giorni dalla chiusura dell'indagine preliminare, l'avvenuta archiviazione.

Nel caso in cui l'organo ricevente ritenga che la segnalazione sia meritevole di verifica, passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza, acquisendo le necessarie informazioni e fatti, sempre premurandosi di tutelare la segretezza dei dati acquisiti e del rispetto della tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In questa fase di indagini l'organo ricevente potrà avvalersi, a suo

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 47 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

insindacabile giudizio, della collaborazione di altre funzioni aziendali attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti. Inoltre potrà coinvolgere la funzione HR.

Nel corso dell'indagine l'organo ricevente potrà chiedere ulteriori informazioni/dati al segnalante nonché chiedere appositi incontri informativi.

Conclusa l'indagine l'organo ricevente dovrà redigere, entro tre mesi, un report finale con le sue osservazioni. Dovrà, inoltre, avere cura di archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

L'organo ricevente deve poi, comunicare per iscritto al segnalante la conclusione della indagine.

Ove i fatti possano configurare una ipotesi delittuosa dovrà, in accordo con il Presidente del Consiglio di amministrazione o (in caso la segnalazione lo riguardi direttamente) uno dei membri del Consiglio unitamente alla funzione di Gruppo, nominare un avvocato penalista che dovrà svolgere la c.d. due forensic investigation. Questi dovrà poi relazionare le proprie conclusioni alla funzione di Gruppo e all'Odv per indicare le eventuali sanzioni applicabili.

Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interna devono essere gestite nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023 ossia:

- non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse:
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*;
- nel procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità,
 - è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati:
 - qualora, nel procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ai fini della sua utilizzabilità;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 48 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- nella procedura di segnalazione interna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- fermo quanto sopra, nella procedura di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Trattamento dei dati personali e privacy

Ogni trattamento dei dati personali, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni intere, deve essere effettuato ai sensi della normativa *privacy*, come posta dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). dal D.lgs. 196/2003 e dal D.lgs. 51/2018.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* D.lgs. 196/2003 (legge sulla privacy).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal Leica Geosystems s.p.a. in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi degli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento UE 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Leica Geosystem s.p.a. definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del regolamento (UE) 2016/679.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto dei predetti obblighi di riservatezza e del principio previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679.

Ove per la segnalazione sia utilizzata una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 49 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un apposito verbale e la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Misure di protezione

Non ci saranno rappresaglie di nessun tipo nei confronti dei segnalanti. Leica Geosystems s.p.a., infatti, si impegna a tutti i livelli a rispettare il divieto di atti discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Pertanto Leica Geosystems s.p.a. si impegna a astenersi, a pena di nullità, dall'adottare ogni misura ritorsiva o discriminatoria, compreso il licenziamento, il mutamento delle mansioni assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla segnalazione, mobbing, molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Nessun procedimento disciplinare si potrà basare esclusivamente sulla segnalazione.

La Società, tramite la procedura di controllo delle segnalazioni, si farà parte diligente al fine di proteggere il segnalato da mere delazioni da parte di colleghi volte solo a danneggiare la sua reputazione.

La Società intende tutelare, fino a prova contraria, il segnalato qualora vi sia un abuso dello strumento di segnalazione, come nel caso in cui il:

- Segnalante riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di “immunità” dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere;
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Pertanto viene ribadito che:

- Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- L'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 50 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB sono passibili di sanzioni disciplinari.

Il d.lgs. 24/2023 prevede un insieme di «*misure di protezione*» a tutela del soggetto segnalante, che effettua segnalazioni in conformità alla disciplina del Decreto.

L'operatività di tali misure di protezione è subordinata alla sussistenza di una serie di condizioni:

- a) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina;
- b) la segnalazione è stata effettuata nell'osservanza delle rispettive disposizioni che ne forniscono la disciplina.

Tuttavia, le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali previsioni si applicano anche nei casi di segnalazione se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al soggetto segnalante, anche a:

- facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

Le misure di protezione si articolano in:

- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;
- protezione dalle ritorsioni;
- limitazioni della responsabilità;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 51 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- limitazioni delle rinunce e transazioni.

Divieto di ritorsione.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione non possono subire alcuna «*ritorsione*», intesa come «*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*».

Costituiscono, in via esemplificativa, fattispecie di ritorsione:

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

Il divieto di ritorsioni è assistito:

- nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto il loro accertamento, da una presunzione (relativa, con onere della prova a carico del soggetto che ha posto in essere la condotta ritorsiva) circa il nesso di causalità tra esse e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 52 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria, da una presunzione (relativa) di nesso di causalità tra segnalazione, divulgazione o denuncia e danno.

Protezione dalle ritorsioni.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 300/1970.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Limitazioni della responsabilità.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione, i quali rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non sono punibili, né possono rispondere in sede civile e amministrativa, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in costanza delle condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione.

L'esenzione da responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, opera anche in relazione alla fase di acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

L'esenzione da responsabilità, penale, civile o amministrativa, tuttavia, non copre i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Limitazioni alle rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

Sistema premiale

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 53 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

La Società si riserva a suo insindacabile giudizio, al fine anche di incentivare la cultura di apertura e trasparenza, di adottare un sistema premiale che si potrà attuare in una di queste forme:

- Bonus aziendali per il segnalante, nel caso in cui la segnalazione abbia determinato la reale soluzione di una problematica per l'organizzazione;
- Benefit per tutti coloro che abbiano creato un clima aperto e trasparente.

Regime sanzionatorio

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB la Società indica chiaramente quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione della presente Procedura.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazioni degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del vigente Contratto Collettivo, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

La Società, valutato i fatti, le circostanze e le implicazioni interne ed esterne derivanti dalle segnalazioni ricevute, potrà applicare le sanzioni previste dalle sopracitate fonti normative.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- Il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile

Chiamati al rispetto della presente Procedura sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto della Società come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 54 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

A tal fine la Società prevede l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere di incarico, con cui vengono regolati i rapporti con i terzi, che sanciscano il rispetto della Procedura e indichino le sanzioni applicabili in caso di violazione, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- La diffida al puntuale rispetto della Procedura;
- L'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- La risoluzione immediata del contratto.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 55 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

CAPITOLO 7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (o strumentali), o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- scoperta di significative violazioni delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ovvero mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 56 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturite dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 57 di 123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	-------------------------

ALLEGATO PG-1
DICHIARAZIONE DELL'ODV
(da parte ciascun componente)

Leica Geosystems S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. d.lgs. 231/2001

Il sottoscritto _____,
nato a _____ il ____/____/_____, in relazione alla
proposta di nomina quale _____ dell'Organismo di
Vigilanza di Leica Geosystems S.p.A. (la "Società") ai sensi del vigente modello di
organizzazione, gestione e controllo ex. d.lgs. 231/2001 della Società (il "Modello")

dichiara

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne e al Modello;
- (ii) di essere dotato delle necessaria professionalità e delle competenze tecniche (con particolare riferimento a quelle in materia ispettiva, consulenziale in materie giuridiche o di analisi dei sistemi di controllo) per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- (v) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del Gruppo;
- (vi) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione o controllo – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vii) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle aree a rischio individuate nel Modello;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 58 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- (viii) di non intrattenere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- (ix) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- (x) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

In fede

Luogo, data: _____ Firma: _____

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 59 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

ALLEGATO PG-2
CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

Indice Codice Disciplinare

- 1. Infrazioni Disciplinari**

- 2. Norme Generali sugli Obblighi dei Lavoratori**

- 3. Provvedimenti Disciplinari**

- 4. Applicazioni delle Sanzioni Disciplinari**
 - 4.1 Infrazioni che possono dar luogo a ammonizione scritta, multa o sospensione

 - 4.2 Infrazioni che possono dar luogo al licenziamento con preavviso**

 - 4.3 Infrazioni che possono dar luogo al licenziamento senza preavviso**

 - 4.4 Sospensione cautelare non disciplinare**

- 5. Procedure per le Contestazioni ed i Provvedimenti Disciplinari**
 - 5.1 Constatazione dell'infrazione disciplinare**

 - 5.2 Adozione del provvedimento disciplinare**

 - 5.3 Impugnazione dei provvedimenti disciplinari**

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 60 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Il Codice Disciplinare (art. 7 Legge n. 300 20/7/1970)

In ottemperanza a quanto disposto dalla legislazione vigente si riportano qui di seguito le normative legali, contrattuali e aziendali riguardanti le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni applicabili, le procedure di contestazione.

1. *Infrazioni Disciplinari*

Sono determinate dai comportamenti (azioni od omissioni) dei dipendenti che violino gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato, così come regolato dalla legge, dal Contratto Collettivo e dalle disposizioni aziendali vigenti.

2. *Norme Generali sugli Obblighi dei Lavoratori*

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quella superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'Imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende (art. 2104 C.C.).

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 C.C.).

Oltre che al vigente contratto il lavoratore deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché esse non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore stesso dal contratto e da altri accordi vigenti. Le norme in ogni caso, dovranno essere portate a conoscenza di quest'ultimo.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 61 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Il lavoratore, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale e deve conservare rapporti di educazione verso colleghi, osservando le disposizioni del vigente contratto nonché quelle impartite dai superiori. In armonia con la dignità personale del dipendente, i superiori impronteranno i rapporti a sensi di collaborazione e di urbanità.

In riferimento a tutto quanto attiene al concetto di sessualità, verranno evitati comportamenti inopportuni e insistenti che determinino una situazione di rilevante disagio alla persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, l'Azienda adotterà le iniziative proposte dalla Commissione Nazionale per le pari opportunità ai sensi della lettera e) punto 4:1 dell'art. 4 , Disciplina generale, Sezione prima.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al diretto superiore, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare (art. 18 Disciplina Generale Sezione Terza):

- a) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del vigente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto, con danno dell'Imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie acquisite durante il servizio;
- d) avere cura di locali, di mobili, oggetti, macchinari, attrezzature e strumenti lui affidati.

Il lavoratore deve inoltre:

- osservare, oltre le norme per la prevenzione degli infortuni, le misure disposte dal datore di lavoro ai fini della sicurezza individuale e collettiva, usare con cura i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione predisposti o forniti dal datore di lavoro;
- comunicare i mutamenti di residenza e di domicilio o dimora non meramente temporanei;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 62 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- acconsentire alle visite di inventario di oggetti, utensili e strumenti affidategli;
- sottoporsi alle visite personali di controllo secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge;
- prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se predisposti soltanto per determinati reparti.

3. *Provvedimenti Disciplinari*

Ai sensi dell'art. 23 Disciplina Generale Sezione terza del vigente CCNL per i lavoratori del Commercio Aziende del Terziario, le infrazioni compiute dai dipendenti possono dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;*
- ammonizione scritta;*
- multa non superiore all'importo di tre ore retribuite (paga o stipendio base più contingenza);*
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;*
- licenziamento con o senza preavviso.*

In particolare :

- il licenziamento con preavviso per motivi disciplinari può essere comminato nelle ipotesi previste dall'art. 3 L. 606/66, allorché si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore;
- il licenziamento senza preavviso per motivi disciplinari può essere comminato nelle ipotesi previste dall'art. 2119 del Codice Civile, richiamato dall'art. 1 della citata legge 604/66, e cioè quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro. Sono tenuti in considerazione, a questo proposito, tutti i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni di servizio.

4. *Applicazioni delle Sanzioni Disciplinari*

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 63 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Si riportano qui di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie di infrazioni disciplinari ed i relativi provvedimenti comminabili, con l'avvertenza che tale dettaglio non può evidentemente comprendere tutti i possibili casi concreti. Conseguentemente tutte le eventuali altre infrazioni con caratteristiche diverse da quelle indicativamente elencate verranno valutate con idonei criteri applicativi.

4.1 Infrazioni che possono dar luogo a ammonizione scritta, multa o sospensione:

- a) presenza al lavoro su orario o turno diverso da quello previsto e reso noto al lavoratore;
- b) mancata giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di comprovato impedimento;
- c) inadempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze;
- d) ritardato inizio del lavoro, sospensione o anticipata cessazione del lavoro, senza autorizzazione o giustificato motivo;
- e) lieve insubordinazione nei confronti dei superiori, ad esempio rifiuto ad eseguire un lavoro di propria competenza, o esecuzione del lavoro in difformità alle disposizioni ricevute dal superiore;
- f) esecuzione negligente, con tempi e criteri volutamente non idonei in relazione al lavoro assegnato;
- g) danneggiamento, per negligenza o disattenzione, di materiali, macchine, attrezzature e prodotti;
- h) evidente stato di ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- i) svolgimento di attività estranee alla prestazione lavorativa durante l'orario di lavoro;
- j) mancato uso degli indumenti protettivi, mancato rispetto delle disposizioni e dei cartelli antinfortunistici;
- k) mancata comunicazione all'Azienda, entro il primo giorno di inizio o prosecuzione, dell'assenza per malattia;
- l) mancato invio della certificazione medica all'Azienda entro i due giorni successivi all'inizio o alla prosecuzione della malattia;
- m) mancata tempestiva comunicazione, nel corso del periodo di assenza per malattia, dell'eventuale mutamento anche temporaneo di domicilio;
- n) assenza al proprio domicilio nelle fasce orarie di reperibilità;
- o) mancata presenza alla successiva eventuale visita ambulatoriale di controllo o nella diversa fascia oraria preventivamente comunicata e motivata;
- p) assenza ingiustificata fino a tre giorni consecutivi;
- q) comportamento scorretto nei confronti di superiori o colleghi di lavoro;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 64 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- r) rifiuto di sottoporsi a controlli personali effettuati con le modalità previste dall'art. 6 della L. 300;
- s) ingresso o permanenza in Azienda senza autorizzazione al i fuori dell'orario di lavoro;
- t) rifiuto dei controlli inventariali su oggetti, strumenti, attrezzature o utensili affidati;
- u) uso non autorizzato di mezzi e attrezzature aziendali;
- v) svolgimento di attività lavorativa presso altri datori di lavoro;
- w) svolgimento esterno, per conto terzi, di lavori di pertinenza dell'Azienda stessa;
- x) esecuzione in Azienda di lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
- y) presenza non autorizzata in aree diverse da quella di appartenenza che provochi turbativa al normale svolgimento del lavoro;
- z) ingresso in aree, per le quali occorre apposita autorizzazione, senza esplicito permesso da parte della Direzione;
- aa) ogni qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o disposizioni aziendali specifiche comunicate al lavoratore.

4.2 Infrazioni che possono dar luogo al licenziamento con preavviso:

- a) insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo del patrimonio aziendale o del materiale in lavorazione;
- c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- d) esecuzione non autorizzata, in orario di lavoro, di attività per conto proprio o di terzi senza l'utilizzo di materiale dell'Azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro, senza autorizzazione, da parte di lavoratori cui siano attribuite mansioni di sorveglianza o custodia;
- f) assenza ingiustificata dal lavoro per quattro giorni consecutivi o assenza ingiustificata ripetuta per tre volte in un anno nel giorno seguente a festività o alle ferie;
- g) riduzione, intenzionale e non episodica, del rendimento quantitativo e/o qualitativo della propria prestazione lavorativa;
- h) irregolare compilazione di documenti di lavoro al fine di alterare il risultato quantitativo e/o qualitativo del lavoro eseguito;
- i) comportamento irregolare durante l'assenza per malattia o infortunio consistente nello svolgimento di attività retribuite o attività ricreative contrastanti con le condizioni fisiche che hanno motivato l'assenza;
- j) condanna ad una pena detentiva comminata con sentenza passata in giudicato, per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro;
- k) recidiva in una qualsiasi delle infrazioni che possono dare luogo a richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dopo che siano stati comminati tutti i succitati provvedimenti.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 65 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

4.3 Infrazioni che possono dar luogo al licenziamento senza preavviso

- a) rissa all'interno dei reparti/uffici aziendali;
- b) furto o tentato furto in Azienda;
- c) trafugamento di schizzi, disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti aziendali;
- d) danneggiamento volontario di materiali, impianti, beni aziendali;
- e) grave insubordinazione nei confronti dei superiori;
- f) abbandono del posto di lavoro o altre azioni da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza delle stesse e alla sorveglianza degli impianti;
- g) esecuzione in Azienda di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione e con utilizzo di materiale aziendale;
- h) comportamento gravemente offensivo nei confronti di colleghi, superiori e collaboratori;
- i) timbratura a favore di latro dipendente utilizzando il badge di quest'ultimo;
- j) tentativo di alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze;
- k) falsificazione o alterazione di certificati medici;
- l) falsificazione o alterazione di documenti relativi a spese sostenute per servizio;
- m) simulazione di infortunio sul lavoro;

4.4 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento senza preavviso, l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

5. Procedure per le Contestazioni ed i Provvedimenti Disciplinari

5.1 Contestazione dell'infrazione disciplinare

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 66 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

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

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della RSU.

5.2 Adozione del provvedimento disciplinare

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

5.3 Impugnazione dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c), d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento con o senza preavviso potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15/7/1966 confermate dall'art. 18 della legge 300/70.

Appendice N. 1/2004 Al Codice Disciplinare (art. 7 Legge n. 300 20/7/1970)

Il punto **2 Norme Generali sugli Obblighi dei Lavoratori - Codice Disciplinare**, viene integrato dal seguente punto

- e) nel caso in cui il lavoratore svolga un'attività al di fuori dell'Azienda e dall'orario di lavoro, deve darne comunicazione al datore di lavoro, con lo scopo di verificare di non aver alcun impatto negativo sui doveri e le prestazioni del lavoratore stesso e di non creare alcun conflitto d'interesse, né di provocare danno all'immagine dell'Azienda.

Quanto sopra ha effetto immediato ed è parte integrante del Regolamento

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 67 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Aziendale in vigore.

Appendice N. 1/2008 Al Codice Disciplinare

Si informano tutti i dipendenti della Società, utilizzatori durante l'orario di lavoro di autovettura aziendale o di proprietà, che è assolutamente vietata l'assunzione di bevande alcoliche e superalcoliche.

Il provvedimento del 16 Marzo 2006 (emanazione dell'art. 15 Legge Quadro 125 del 30.03.2001), prevede infatti che i lavoratori in possesso della patente di guida conducenti di veicoli stradali :

- **Devono rispettare il divieto di assunzione di alcol durante il lavoro**
- **Possono essere sottoposti ad accertamenti sanitari finalizzati ad accertare la non dipendenza da alcol (art. 41 comma 4 del D.Lgs. 81/08).**

Quanto sopra è parte integrante del Regolamento Aziendale in vigore.

ALLEGATO PG-3 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001

1.1 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso* – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001)¹⁹;

¹⁹ 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.), 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.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (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.), concussione (art. 317 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.).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 68 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001)²⁰;
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001)²¹;
- delitti contro la fede pubblica (richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001)²²;
- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001)²³;
- reati societari (richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001)²⁴;

²⁰ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei delitti di falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.), 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 telematica (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 telematica (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies*) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

²¹ L'art. 24-*ter* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94. Si tratta dei seguenti reati: associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.) e all'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3-*bis* d.lgs. n. 286/1998), richiamati dall'art. 416, comma 6, c.p.; associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. (si tratta di tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva); delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416-*bis*; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. n. 309/1990); associazione per delinquere, fuori dai casi previsti dal comma 6 del medesimo articolo (art. 416 c.p.); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.).

²² 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.), 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 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.).

Il novero dei reati presupposto è stato successivamente ampliato dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99, il quale ha reso rilevanti ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente le fattispecie di cui agli artt. 473 c.p. (contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi).

²³ L'art. 25-*bis*.1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei seguenti reati: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.); 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* c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

²⁴ L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 69 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001)²⁵;
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001)²⁶;
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001)²⁷;
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001)²⁸;
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*”)²⁹;

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 d'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.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

²⁵ L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*” è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

²⁶ L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

²⁷ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38. 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.), prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

²⁸ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

²⁹ La definizione di “reato transnazionale” è contenuta nell'art. 3 della medesima legge 146/2006, laddove si specifica che si considera tale “*il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato*”, con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: “*sia commesso in più di uno Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*” [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. (“*associazione per delinquere*”) e 416-*bis* c.p. (“*associazione di tipo mafioso*”), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 (“*associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri*”) e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (“*associazione finalizzata*”).

LEICA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E	Edizione 03/2024 del	Pagina 70 di 123
GEOSYSTEMS S.P.A.	CONTROLLO	19/06/2024	

- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall’art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001)³⁰;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall’art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001)³¹;
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (richiamati dall’art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001)³²;
- reato di “*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria*” (richiamato dall’art. 25-*novies* D. Lgs. 231/2001)³³;
- reati ambientali (richiamati dall’art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001)³⁴;

al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”); reati concernenti il “traffico di migranti” di cui all’art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l’“intralcio alla giustizia” di cui agli artt. 377-*bis* c.p. (“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”) e 378 c.p. (“favoreggiamento personale”).

È da notare che, in questo caso, l’ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell’ente non è stato operato – come in precedenza – con l’inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. 231/2001, bensì mediante un’autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell’ultimo comma che “*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”.

³⁰ L’art. 25-*septies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall’art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta dei delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

³¹ L’art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 63 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Si tratta dei delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

³² L’art. 25-*novies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta di alcuni reati contro la proprietà industriale previsti all’art. 171, comma 1, lett. a-*bis*), all’art. 171, comma 3, all’art. 171-*bis*, all’art. 171-*ter*, all’art. 171-*septies* e all’art. 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

³³ Il presente art. 25-*novies* (la cui numerazione, già utilizzata per le ipotesi di reato di cui alla precedente nota 26, è stata ripetuta dal legislatore anche con riferimento alla disposizione in oggetto) è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall’art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*”, la quale ha reso rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell’ente la fattispecie di cui all’art. 377-*bis* c.p. a prescindere dal carattere transnazionale della condotta.

³⁴ L’art. 25-*undecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 2, comma 2, d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121. Il medesimo d.lgs. 121/2011 ha previsto anche l’introduzione di due nuove fattispecie di reato nel codice penale (i.e. art. 727-*bis*, Tutela delle specie animali o vegetali protette; art. 733-*bis*, Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto). Oltre ai due nuovi articoli del codice penale, l’art. 25-*undecies*, d.lgs. 231/2001 prevede quali nuove condotte presupposto della responsabilità degli enti altri reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente: (i) dal d.lgs. 152/2006 (il cd. “Codice dell’Ambiente”), quali l’effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; la raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione; l’inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia; la violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari; il traffico illecito dei rifiuti; le attività organizzate (trasporto, esportazione, importazione) per il traffico illecito di rifiuti; la falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l’utilizzo degli stessi; il superamento dei valori limite di emissione; (ii) dalla Legge n. 150/1992 (in tema di commercio di specie animali e vegetali in via di estinzione), (iii) dalla Legge n. 549/1993 (avente ad oggetto misure di tutela dell’ozono stratosferico e dell’ambiente) e (iv) dal d.lgs. n. 202/2007 (concernente l’inquinamento provocato da navi ed in particolare dal versamento colposo o doloso in mare di sostanze nocive).

LEICA	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E	Edizione 03/2024 del	Pagina 71 di 123
GEOSYSTEMS S.P.A.	CONTROLLO	19/06/2024	

- delitto di “*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” (richiamato dall’art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001)³⁵;
- corruzione in ambito privato (art. 2635 c.c.).

In base all’art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 (di seguito anche “T.U. della finanza” o “TUF”), l’ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all’importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”. Per di più, l’ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l’altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente³⁶.

Inoltre, il Consiglio dell’Unione europea ha previsto che gli Stati membri debbano adottare le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato)³⁷.

³⁵ L’art. 25-*duodecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 2, comma 1, del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109. Si tratta del delitto di cui all’art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/1998.

³⁶ Art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998: “Responsabilità dell’ente – [1] *L’ente è responsabile del pagamento di una somma pari all’importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti di cui al presente capo commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).* [2] *Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.* [3] *L’ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi.* [4] *In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo.*” Per un commento a tale disposizione si veda Bartolomucci, *Market abuse e «le» responsabilità amministrative degli emittenti*, in *Le Società*, 2005, 919.

³⁷ Si segnala, in proposito, che l’art. 28 della legge 25 febbraio 2008, n. 34 (Legge comunitaria 2007) prevede, tra l’altro, la delega al Governo ad adottare, entro dodici mesi dall’entrata in vigore della legge, un decreto legislativo recante le norme occorrenti per dare attuazione alla decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio UE del 22 luglio 2003 (relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato). Quanto ai principi e criteri direttivi che il Governo è chiamato a rispettare per dare attuazione alla citata decisione quadro, si segnala la previsione, contenuta nell’art. 29 della medesima legge, della necessità di:

- introdurre nel libro II, titolo VIII, capo II, del codice penale una fattispecie criminosa la quale punisca con la reclusione da uno a cinque anni la condotta di chi, nell’ambito di attività professionali, intenzionalmente sollecita o riceve, per sé o per un terzo, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, oppure accetta la promessa di tale vantaggio, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative non meramente esecutive per conto di una entità del settore privato, per compiere o omettere un atto, in violazione di un dovere, sempreché tale condotta comporti o possa comportare distorsioni di concorrenza riguardo all’acquisizione di beni o servizi commerciali;
- prevedere la punibilità con la stessa pena anche di colui che, intenzionalmente, nell’ambito di attività professionali, direttamente o tramite intermediario, dà, offre o promette il vantaggio di cui alla lettera a);
- introdurre fra i reati di cui alla sezione III del capo I del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le fattispecie criminose di cui alle lettere a) e b), con la previsione di adeguate sanzioni pecuniarie e interdittive nei confronti delle entità nel cui interesse o vantaggio sia stato posto in essere il reato.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 72 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

1.2 Sanzioni

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di euro)³⁸ e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione³⁹, il divieto di pubblicità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito⁴⁰.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, 1 comma, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

³⁸ La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

³⁹ Un significativo precedente giurisprudenziale in tema di sanzioni interdittive è costituito dalla decisione sul caso Siemens-Enelpower. Il Giudice per le Indagini Preliminari di Milano, Guido Salvini, ha applicato per la prima volta in via cautelare – in data 27 aprile 2004 – la misura dell'interdizione dai rapporti con la pubblica amministrazione a carico di Siemens Ag, nell'ambito dell'inchiesta Enelpower, per la durata di un anno. Successivamente, in data 5 maggio 2004, ha disposto l'integrazione dell'originario provvedimento restringendone l'applicazione allo specifico ramo d'azienda nell'ambito del quale sarebbe avvenuta la presunta corruzione messa in atto da *manager* di Siemens nei confronti di due amministratori di Enelpower. In altre parole, l'interdizione alla partecipazione agli appalti pubblici è stata circoscritta al solo ramo d'azienda della divisione Power Generation (una delle 14 divisioni del gruppo tedesco), che si occupa della produzione di energia elettrica mediante turbogas. Rimangono estranee al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione tutte le società del gruppo Siemens in Italia, che hanno pertanto potuto continuare a svolgere le proprie attività anche nell'ambito di appalti pubblici.

Il provvedimento integrativo del GIP di Milano appare riconducibile al citato art. 14, comma 1, del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*. Si ricorda, altresì, che il secondo comma della medesima disposizione prevede che *"Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni."* Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 231/2001 *"Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata"*.

La stessa relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: *"Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzionalità. La necessità di questa selezione – conviene ripeterlo – deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese"*.

Altro significativo precedente giurisprudenziale è costituito dalla sentenza dibattimentale emessa dal Tribunale di Milano in data 20 marzo 2007, sul caso My Chef S.r.l. Il Tribunale di Milano, accertata la responsabilità della My Chef S.r.l. per l'illecito amministrativo previsto dagli artt. 5 e ss. del d.lgs. 231/2001 in relazione al reato di corruzione commesso dai soggetti apicali appartenenti alla stessa, ha inflitto alla società, oltre alla sanzione pecuniaria e alla confisca del profitto del reato, la sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione per un anno, prevedendo altresì, quale pena accessoria, la pubblicazione della sentenza per estratto sul quotidiano il "Sole 24Ore".

⁴⁰ A ciò si aggiunge sempre la confisca del vantaggio economico tratto dalla società come conseguenza del reato, confisca che può essere applicata dal giudice per equivalente, a valere su qualsiasi bene o conto aziendale e, in taluni casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 73 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte⁴¹ per l'ente - il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività⁴² o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Segnaliamo infine che l'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Per completezza, segnaliamo da ultimo che, ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

⁴¹ Cfr. l'articolo 16 del d.lgs. 231/2001 che prevede l'ipotesi della sanzione interdittiva applicata in via definitiva.

⁴² Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 74 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti⁴³.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi⁴⁴.

1.4 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti

⁴³ Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente, ossia ogni persona che abbia, con l'ente, un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui, ad esempio, i preposti e tutti i lavoratori subordinati).

⁴⁴ La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apicali o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)." Si veda, inoltre, Gennai-Traversi, op. cit., 38: "La responsabilità dell'ente è (...) esclusa – a norma dell'art. 5, comma 2 - quando gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Tale previsione, che si colloca come condizione negativa in ordine alla configurabilità della responsabilità dell'ente, è pienamente coerente con l'impostazione sistematica del provvedimento legislativo. L'essere stato il reato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente, recide infatti il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica. In tale fattispecie rimane del tutto indifferente anche l'esistenza di un eventuale vantaggio che l'ente può aver tratto dal reato. E ciò in deroga alla generale statuizione del medesimo art. 5, comma 1." Si vedano altresì De Simone, op. cit., 101 e Ferrua, Il processo penale contro gli enti: incoerenza e anomalie nelle regole di accertamento, in Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato, AA.VV., a cura di Garuti, cit., 231. La Circolare Assonime La responsabilità amministrativa degli enti, cit., 5, afferma quanto segue: "La formulazione del citato comma 1 dell'art. 5 (presenza della preposizione disgiuntiva "o") sembra dunque consentire di ritenere gli enti responsabili vuoi quando, pur avendo agito a tal fine, non si sia recato un beneficio all'ente, vuoi quando, pur non avendo agito a tal fine, si rechi un beneficio all'ente". La legge aggiunge tuttavia che l'"ente non risponde se le persone (...) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). Le due disposizioni non sono di facile coordinamento. La Relazione illustrativa sembra chiarire che l'ente che trae un "vantaggio" da un reato che però non sia stato commesso per perseguire l'interesse dell'ente stesso, non potrebbe essere sanzionato secondo le regole proprie del d.lgs. n. 231. L'esclusività dell'interesse in capo al soggetto che ha compiuto il reato renderebbe, di fatto, irrilevante, ai fini dell'applicazione della sanzione, l'eventuale vantaggio ottenuto di riflesso dall'ente. L'ente è dunque responsabile: a) quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l'ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l'ente non ha ricavato alcun vantaggio; b) quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall'esclusivo interesse personale (o di terzi).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 75 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie⁴⁵. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001)⁴⁶ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale⁴⁷.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)⁴⁸ e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere⁴⁹.

⁴⁵ Gennai-Traversi, *op. cit.*, 164: *“ciò in deroga alla disciplina generale secondo la quale delle obbligazioni sociali rispondono anche i soci illimitatamente responsabili (artt. 2267, 2304 e 2318 cod. civ.), così come gli associati per le obbligazioni dell'associazione (art. 38 cod. civ.)”*.

⁴⁶ Art. 8 del d.lgs. 231/2001: *“Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.”*

⁴⁷ Così Roberti, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica e le vicende modificative*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 1135.

⁴⁸ Art. 2504-bis c.c.: *“Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte.”* Il d.lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: *“Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione.”*

⁴⁹ La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che *“Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una “dilatazione” di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende “sane” in provvedimenti diretti a colpire aziende “malate” (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie.”* Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del d.lgs. 231/2001, secondo cui *“Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia*

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 76 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato⁵⁰.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001⁵¹, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno

realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrono le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo.” Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: “1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si e' comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente 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; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.”

⁵⁰ Tale previsione appare parzialmente in linea con quanto disposto dall'art. 2504-decies, comma 2, c.c., ai sensi del quale “Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa trasferito o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società a cui essi fanno carico.” Il d.lgs. 6/2003 ha trasferito tale previsione nell'art. 2506-quater c.c., modificandola come segue: “Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa assegnato o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società cui fanno carico”. Secondo Gennai-Traversi, *op. cit.*, 175: “Per quanto riguarda invece la scissione totale, dall'enunciato dell'art. 30, comma 2, si evince - pur in mancanza di una previsione espressa - che la responsabilità amministrativa per gli illeciti dipendenti da reati commessi anteriormente alla scissione è riferibile non già alla società scissa, ma esclusivamente alle società beneficiarie della scissione stessa, in quanto sono i soggetti normativamente indicati quali obbligati, in solido tra loro, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso. Il che è peraltro consequenziale al fatto che, una volta intervenuta la scissione totale, la società originaria normalmente si estingue e, in ogni caso, rimane priva del suo patrimonio”.

⁵¹ Art. 11 del d.lgs. 231/2001: “Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)”.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 77 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito⁵². L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi⁵³. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001)⁵⁴, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.⁵⁵; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

⁵² La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: “L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattito, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78”.

⁵³ Art. 32 d.lgs. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

⁵⁴ Art. 33 del d.lgs. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

⁵⁵ Art. 2560 c.c.: “Debiti relativi all'azienda ceduta – L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori”.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 78 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente⁵⁶.

1.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero⁵⁷. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)⁵⁸.

⁵⁶ Secondo Roberti, *op. cit.*, 1141, la cessione d'azienda porterebbe a escludere le sanzioni interdittive. Più in generale, sul tema delle responsabilità amministrative in relazione alle vicende modificative degli enti, si vedano, fra gli altri, Castellini, *Per trasformazioni e fusioni si segue il Codice Civile*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 80, Roberti, *op. cit.*, 1127 ss.; De Marzo, *Il d.lgs. n. 231/2001: responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in *Corriere Giuridico*, 2001, n. 11, 1527 ss.; Busson, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit. a cura di Garuti, 183 ss.; Iannacci, *Operazioni straordinarie – Le vicende modificative dell'ente e la responsabilità amministrativa*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 12 ss.; Apice, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili civilistici*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 8 ss.; De Angelis, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione, cessione d'azienda)*, in *Le Società*, 2001, n. 11, 1326 ss.; Napoleoni, *Le vicende modificative dell'ente*, in *Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 99 ss.

⁵⁷ L'art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁵⁸ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 79 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-undecies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*⁵⁹;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

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

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale⁶⁰, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo⁶¹. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito

o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.” Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”*.

⁵⁹ Così De Simone, *op. cit.*, 96 ss., il quale fornisce ulteriori ragguagli sulle fattispecie di reato.

⁶⁰ Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001.

⁶¹ Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 80 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

amministrativo⁶²; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001)⁶³.

1.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12 e 17 del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta⁶⁴. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

⁶² “La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo”; così Ceresa- Gastaldo, *Il “processo alle società” nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24.

⁶³ “Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo” (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti, cit.*, 282 s.).

⁶⁴ A tal proposito vedi, tra le altre, la decisione del Tribunale di Milano del 27 aprile 2004 secondo la quale “Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b)) è necessario che, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 231 del 2001, la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la struttura è tenuta”

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 81 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Il Decreto individua le esigenze a cui debbono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, dettando nella sostanza lo schema di detti modelli, e cioè:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, esso stabilisce che il modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

- a) una verifica periodica del modello e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8 Caratteristiche dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")

Sin da subito si è posto il problema interpretativo del rapporto tra i modelli di organizzazione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti in materia di sicurezza sul lavoro basate già su di una articolata "procedimentalizzazione" volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro⁶⁵.

Il coordinamento tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della "salute e sicurezza sul lavoro" è oggi realizzato dall'art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), con il quale il legislatore stabilisce in modo esplicito quali sono le caratteristiche che il modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* e i modelli di organizzazione e gestione, confermando che solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di "governo del rischio".

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall'art. 6, comma 2 lett. a) e dall'art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d'altronde porre in evidenza quelle che sono le attività aziendali in relazione alle quali risulti possibile la commissione dei reati

⁶⁵ Aldovrandi, I "modelli di organizzazione e gestione" nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231: aspetti problematici "dell'ingerenza penalistica" nel "governo" delle società in *Relazione presentata al convegno "Corporate Governance - strutture ed esperienze a confronto*, tenutosi presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca il 7 giugno 2007.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 82 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche (“attività sensibili”), e quindi i profili delle medesime attività che postulino la necessaria osservanza della legge, la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le disposizioni normative di prevenzione pertinenti.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle società per i reati in materia antinfortunistica *ex art. 25-septies*, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il modello di organizzazione e gestione deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute ed, in particolare, l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

“a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate”.

E’ pertanto necessario che la società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure idonee a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l’avvenuta effettuazione dell’attività di controllo (art. 30, comma 2).

Al pari, è necessario che il modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

Organizzare la sicurezza - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l’adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 83 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

La società - quindi - in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare – dal punto di vista funzionale – le attività di gestione, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, ecc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche, i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il modello organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il modello quando “*siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico*” (art. 30, comma 4, secondo periodo).

Si fa ancora presente che il comma 5 del citato art. 30 stabilisce che: “*In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)*”.

Di particolare rilevanza risulta poi la modifica dell'art. 51 del d.lgs. 81/2008 da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante “*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁶⁶.

⁶⁶ Per “organismi paritetici” si deve far riferimento alla definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. ee) del d.lgs. 81/2008, secondo la quale si tratta di “*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la*

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 84 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Infine, è appena il caso di segnalare che, a differenza di quanto verificatosi con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ai reati ambientali non è stata accompagnata da previsioni relative all'individuazione di un contenuto minimo dei modelli organizzativi ritenuti idonei a prevenire i reati ambientali né ha stabilito una presunzione di conformità legale per i modelli definiti conformemente a norme tecniche o standard internazionali piuttosto che alle certificazioni volontarie ambientali (ad esempio, ISO 14001 – EMAS)⁶⁷ già adottate da numerose imprese italiane.

Peraltro le predette certificazioni in materia ambientale rappresentano un elemento preventivo fondamentale da tenere in considerazione nell'ambito della definizione dei modelli organizzativi volti a prevenire i reati ambientali in questione.

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento”.

⁶⁷ Critica questa scelta Confindustria (*“Osservazioni di Confindustria allo Schema di decreto legislativo approvato in via preliminare nel corso del Consiglio dei Ministri del 7 aprile 2011”*, pag. 7 e ss.), che rileva: *“in considerazione della complessità della disciplina ambientale e per evidenti esigenze di certezza degli operatori auspica la definizione di requisiti minimi ... sancendo la presunzione di idoneità dei modelli organizzativi definiti conformemente alla norma Uni ISO 14001 ovvero al Regolamento EMAS, o modelli equivalenti”*.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 85 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato⁶⁸.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi⁶⁹.

⁶⁸ Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

⁶⁹ In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 86 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

PARTE SPECIALE

PREMESSA

I Protocolli di controllo

La struttura della presente Parte Speciale prevede l'illustrazione dei presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex d.lgs. 231/2001*, ai quali si affiancano le previsioni del Codice Etico.

Tali presidi si articolano su due livelli di controllo:

- protocolli generali delle attività, che sono sempre presenti in tutte le attività sensibili e strumentali prese in considerazione dal Modello;
- protocolli specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e strumentali.

I protocolli prevedono sia disposizioni immediatamente precettive, sia disposizioni che trovano invece attuazione nella normativa aziendale (es. procedure, circolari, ecc.).

I protocolli generali di controllo delle attività sono:

- a) Segregazione delle attività: l'esercizio delle attività sensibili e strumentali è realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
- b) Norme: la Società adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile/strumentale in conformità alle prescrizioni del Modello.
- c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte.
- d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- e) Sicurezza informatica: il trattamento informatico dei dati è operato in osservanza di adeguate misure di sicurezza, quali quelle contenute nel d.lgs. 196/2003, negli standard internazionali in materia di sicurezza delle informazioni e nelle *best practice* di riferimento.
- f) Obbligo di collaborazione: il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con soggetti pubblici⁷⁰ è obbligato alla massima correttezza, collaborazione e trasparenza nei rapporti con tali soggetti. Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività sensibile, devono essere improntati ai principi di correttezza, integrità, legittimità e chiarezza.

⁷⁰ Si precisa che per "soggetti pubblici" devono intendersi gli esponenti della P.A. o altri soggetti la cui qualificazione sia comunque riconducibile alla nozione di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (si veda *infra* la premessa del Capitolo 1).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 87 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Qualsiasi informazione e/o comunicazione destinata a soggetti pubblici deve essere accurata, veritiera, corretta, completa, chiara, puntuale e sempre rigorosamente conforme a quanto previsto dalle disposizioni applicabili.

La presente Parte Speciale si compone di diversi capitoli ciascuno dedicato a una categoria di violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

La struttura di ogni capitolo è caratterizzata dall'associazione tra fattispecie di reato⁷¹, attività sensibili (e strumentali) individuate dalla Società con riferimento alle predette fattispecie di reato e protocolli specifici.

Nella bacheca aziendale è esposto l'organigramma interno indicante le funzioni aziendali coinvolte nelle singole attività sensibili e strumentali individuate.

I protocolli generali e specifici sono stati definiti utilizzando come riferimento le Linee guida di Confindustria, quelle a oggi pubblicate dalle principali associazioni di categoria e le *best practice* internazionali.

Si rileva, infine, che nel caso in cui un'attività sensibile/strumentale individuata dalla Società sia, in tutto o in parte, svolta da soggetti terzi in nome e/o per conto della Società, trovano applicazione – in sostituzione e/o a complemento dei protocolli specifici previsti per le singole attività – i seguenti protocolli:

- Contratti: per ogni attività sensibile/strumentale affidata, in tutto o in parte, in *outsourcing* è stipulato uno specifico contratto che disciplina lo svolgimento di tale attività e definisce i livelli di servizio (SLA – *Service Level Agreement*) in modo dettagliato e analitico, in modo da delineare chiaramente le attività di competenza della Società e quelle di competenza dell'*outsourcer* e regolare le modalità secondo le quali, in conformità alle prescrizioni del Modello, l'attività deve essere eseguita da parte dell'*outsourcer*.
- Referente: con riferimento a ogni attività affidata, in tutto o in parte, in *outsourcing* è individuato, all'interno della Società, un soggetto/funzione responsabile del rispetto delle disposizioni contenute nel *Service Level Agreement* (norme contrattuali, livelli di servizio), a presidio delle responsabilità facenti capo alla Società con riferimento all'attività affidata all'esterno.
- Clausole *ad hoc*: nei contratti di servizio stipulati con soggetti terzi sono previsti richiami alla disciplina prevista dal Modello per lo svolgimento dell'attività sensibile e sono inserite clausole risolutive espresse volte a sanzionare comportamenti, da parte dei soggetti terzi, contrari alle previsioni contenute nel Modello.
- Presidi di controllo: nei contratti di servizio i soggetti terzi, cui è affidata da parte della Società – in tutto o in parte – la gestione dell'attività, si impegnano a dotarsi di misure idonee a prevenire il rischio di commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa *ex d.lgs. 231/2001*, che potrebbero essere ascritti alla Società.

⁷¹ La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5 del d.lgs. 231/2001* è collegato il regime di responsabilità a carico dell'ente, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo previsto dal decreto.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 88 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

II Sistema delle deleghe e dei poteri di firma

La Società è dotata di un sistema di poteri interni (c.d. deleghe) ed esterni (c.d. poteri di firma) illustrato nei documenti qui di seguito indicati, nelle versioni di volta in volta vigenti, disponibili agli atti della Società e accessibili da chiunque abbia legittimo interesse:

- (i) statuto;
- (ii) organigramma;
- (iii) deleghe (a efficacia interna);
- (iv) poteri di firma (a efficacia esterna).

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente a conferire e approvare qualsiasi delega o potere di firma, i quali vengono assegnati in coerenza con le responsabilità di ciascun soggetto, con indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in coerenza con l'organigramma aziendale.

Le deleghe e le procure sono formalizzate per iscritto.

In particolare, le procure sono conferite mediante atti notarili, comunicate al destinatario e registrate presso il competente ufficio del registro delle imprese.

Il complesso della documentazione sopra indicata è tenuto e aggiornato a cura della funzione risorse umane e organizzazione.

Il sistema dei poteri di firma è in ogni momento caratterizzato dal conferimento di poteri di firma ai soggetti dotati delle necessarie competenze ed è coerente con il sistema delle deleghe interne.

III Gestione delle risorse finanziarie

Si rileva che il sistema di gestione delle risorse finanziarie, oltre a essere espresso dai protocolli che danno attuazione ai principi di “Tracciabilità” e “Segregazione delle attività” (quest'ultimo relativamente alla separazione dei compiti e alla contrapposizione di funzioni), trova manifestazione anche nell'ambito del sistema delle deleghe, istituito dalla Società in ossequio al protocollo “Poteri di firma e poteri autorizzativi”, che prevede differenziazione delle soglie di approvazione delle spese in capo a soggetti diversi e modalità di esercizio della firma sociale nell'autorizzazione di operazioni finanziarie.

La Società adotta procedure per autorizzare l'esecuzione di qualsiasi pagamento alla o da parte della Società ispirate al principio generale che la funzione che autorizza l'esecuzione del pagamento o dell'incasso, previa verifica della sussistenza di adeguata causa ed evidenza documentale, sia diversa da quella che decide la relativa operazione.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 89 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

IV Operazioni a rischio e Procedure

Per operazione a rischio (di seguito, “**Operazione**”) si intende qualsiasi operazione il cui compimento richiede l’esecuzione di un’attività sensibile o strumentale indicata nella presente Parte Speciale.

In attuazione dei protocolli di controllo indicati in ciascun capitolo della presente Parte Speciale con riferimento a ciascuna categoria di violazioni rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, il compimento di ciascuna Operazione è regolato da procedure che disciplinano i processi a rischio coinvolti in tale Operazione (le “**Procedure**”).

Le Procedure sono approvate dalle competenti funzioni aziendali e sono autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alla procedura di volta in volta vigente per la disciplina della redazione e approvazione delle procedure della Società (c.d. “procedura delle procedure”). Ciascuna di tali procedure è soggetta a revisione e verifica da parte dell’Organismo di Vigilanza, su iniziativa di quest’ultimo in sede di esecuzione delle sue attività di vigilanza o su richiesta di qualsiasi delle funzioni coinvolte.

Le versioni vigenti delle Procedure sono disponibili presso le competenti funzioni aziendali, e una versione elettronica è disponibile sull’intranet aziendale e accessibile per la consultazione da parte di tutti i dipendenti, in particolare di quelli coinvolti in tali Procedure.

Le Procedure adottate dalla Società per ciascuna categoria di fattispecie di reato-presupposto prese in considerazione in ciascun Capitolo della presente Parte Speciale sono citate nei pertinenti paragrafi o negli allegati sotto forma di elenchi. Tali procedure ed elenchi sono periodicamente aggiornati a cura della funzione risorse umane e organizzazione, con la supervisione dell’Organismo di Vigilanza, in sede di adozione di nuove Procedure o modifica/integrazione di quelle esistenti.

La funzione risorse umane e organizzazione, con il supporto o la supervisione dell’Organismo di Vigilanza, provvede ad assicurare adeguata conoscenza delle Procedure da parte dei Responsabili, come di seguito definiti, coinvolti nelle relative Operazioni.

Ciascuno dei Responsabili porta le Procedure relative alle Operazioni in cui è coinvolto a conoscenza del personale impiegato nelle funzioni aziendali cui è preposto, e ne esige il rispetto.

IV.1 Elementi essenziali di ciascuna Procedura

Le Procedure recepiscono i protocolli di controllo (generali e specifici) illustrati nel Modello, presentano l’elenco delle categorie omogenee di Operazioni interessate dalla singola procedura e indicano le funzioni aziendali coinvolte in dette Operazioni.

Le Procedure sono elaborate nel rispetto degli ulteriori criteri qui di seguito esposti.

a) Responsabili

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 90 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

Le Procedure individuano uno o più responsabili in persona dei preposti a ciascuna funzione aziendale coinvolta nell'Operazione (ciascuno un “**Responsabile**”).

Per ciascuna categoria omogenea di Operazioni, il Responsabile costituisce il soggetto responsabile della conformità dell'Operazione al presente Modello, nei limiti delle attività di competenza della funzione aziendale cui è preposto. Le Procedure prevedono che ciascun Responsabile assuma formalmente tale responsabilità.

La sigla del Responsabile è imposta su ogni atto da sottoscrivere con efficacia verso terzi ovvero su ogni atto destinato a costituire il presupposto di un atto da sottoscrivere con efficacia verso terzi, in aggiunta alla firma del soggetto dotato di poteri operativi in relazione al compimento della relativa Operazione. Tale sigla attesta la correttezza procedurale dell'Operazione ai fini del presente Modello.

Nel caso in cui il Responsabile sia il soggetto dotato di poteri operativi in relazione al compimento di una Operazione, su ogni atto relativo a tale Operazione è comunque richiesta la firma del soggetto munito dei necessari poteri di firma.

Nel caso in cui, con riferimento a una Operazione in cui è coinvolto, il Responsabile si trovi, o ritenga di trovarsi, in una situazione di conflitto di interessi con un altro dei soggetti coinvolti in tale Operazione (ivi inclusi altri Responsabili, Dipendenti, Clienti, Collaboratori, Consulenti, Partners), tale situazione deve essere immediatamente comunicata dal Responsabile all'Organismo di Vigilanza e al Presidente del Collegio Sindacale e determina, per il Responsabile in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale Operazione; l'Organismo di Vigilanza o il Presidente del Collegio Sindacale provvedono quindi a sollecitare la nomina di altro soggetto quale responsabile in sua sostituzione. Tale nomina è comunicata anche all'Organismo di Vigilanza e al Presidente del Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data Operazione il fatto che il Responsabile sia legato a uno o più soggetti coinvolti nell'Operazione a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado⁷², lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero di altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

b) Archiviazione

Di ogni Operazione è fatto obbligo di dare evidenza mediante documentazione di qualsiasi atto del procedimento interno relativo all'Operazione per iscritto o su supporto

⁷² Al fine di individuare la nozione di “parenti e affini entro il 4° grado” deve farsi riferimento alle disposizioni dell’art. 74 e ss. c.c.. Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l’una discende dall’altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l’un dall’altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all’altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli). Ai sensi delle stesse disposizioni, l’affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell’altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d’uno dei coniugi, egli è affine dell’altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 91 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

informatico o mediante registrazione nel sistema informatico della Società, in conformità alle procedure di autenticazione di volta in volta vigenti presso la Società.

In particolare, per ogni categoria omogenea di Operazioni deve essere tenuto da ciascun Responsabile un apposito sistema di archiviazione basato su uno o più archivi fisici o logici, da tenere costantemente aggiornati e da cui risulti, per ciascuna Operazione:

- a) la descrizione dell'Operazione, con l'evidenziazione, sia pure a titolo indicativo, del suo valore economico;
- b) se del caso, la Pubblica Amministrazione (incluso l'eventuale organo giudiziario) o l'ente pubblico coinvolti nell'Operazione, con indicazione della persona fisica che ne costituisce il referente ai fini dell'Operazione (in genere, il c.d. responsabile del procedimento);
- c) copia di tutti i documenti e indicazione delle principali iniziative e dei principali atti o altri adempimenti svolti nell'espletamento dell'Operazione;
- d) l'indicazione di eventuali consulenti incaricati di assistere la Società nell'Operazione;
- e) l'indicazione di eventuali Partners ai fini della partecipazione congiunta all'Operazione;
- f) l'indicazione di eventuali Collaboratori, anche esterni;
- g) altri elementi e circostanze rilevanti, attinenti all'Operazione (quali movimenti di denaro effettuati nell'ambito della procedura stessa); in particolare, in caso di pagamenti effettuati dalla o alla Società, indicazione della causale e dei riferimenti ai documenti giustificativi.

Il Responsabile deve tenere ciascuno di tali archivi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza. Gli archivi sono costituiti in formato cartaceo o elettronico.

Le Procedure indicano, in relazione a ciascuna Operazione, l'elenco degli archivi relativi a tale Operazione, i soggetti a cui compete la loro tenuta e i luoghi in cui tali archivi sono custoditi.

Per ogni Consulente o Partner, il Responsabile tiene a disposizione dell'Organismo di Vigilanza una scheda di evidenza da cui risulti: i) per ogni consulente l'indicazione del tipo di incarico conferito, del corrispettivo riconosciuto, di eventuali condizioni particolari applicate; e ii) per ogni Partner, l'indicazione delle condizioni economiche pattuite, di eventuali condizioni particolari applicate, con riferimento anche all'ipotesi di previsione di una maggior contribuzione da parte della Società a vantaggio dei Partners stessi.

c) Consulenti, Partners, Collaboratori ed altri soggetti con mansioni similari

In relazione a ciascun Consulente, Partner, Collaboratore o altro soggetto con mansioni similari coinvolto in qualsiasi Operazione, l'Organismo di Vigilanza provvede a verificare l'inserimento nei relativi contratti di clausole volte a sanzionare la violazione

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 92 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

da parte di tali soggetti delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello ad essi applicabili, ovvero l'eventuale commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte degli stessi.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

IV.2 Operazioni a rischio specifico: obblighi di segnalazione

Nell'ambito di una o più aree a rischio e con riferimento a una o più operazioni o categorie di operazioni a rischio, le Procedure possono individuare una o più categorie di operazioni a rischio specifico (ciascuna, di seguito, un'“**Operazione RS**”), in relazione alle quali, per loro natura, importo o altre caratteristiche soggettive od oggettive, il rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 e di conseguente responsabilità amministrativa a carico della Società possa essere ritenuto particolarmente significativo.

A tal fine le Procedure prevedono che, per ogni singola Operazione RS, almeno uno dei Responsabili coinvolti nell'Operazione RS, o un soggetto a esso direttamente subordinato, trasmetta tempestivamente all'Organismo di Vigilanza apposita segnalazione iniziale di avvio di tale Operazione RS nonché, qualora nella segnalazione iniziale non sia già indicata la data prestabilita di conclusione, apposita segnalazione finale di conclusione di tale operazione. Da tali segnalazioni devono risultare almeno le seguenti informazioni:

- a) la descrizione dell'Operazione RS, con l'evidenziazione, sia pure a titolo indicativo, del suo valore economico;
- b) se del caso, la Pubblica Amministrazione (incluso l'eventuale organo giudiziario) o l'ente pubblico che è coinvolto o ha competenza nella procedura che forma oggetto dell'Operazione RS;
- c) l'indicazione di eventuali consulenti incaricati di assistere la Società nell'Operazione RS;
- d) l'indicazione di eventuali Partners ai fini della partecipazione congiunta all'Operazione RS;
- e) altri elementi e circostanze rilevanti, attinenti all'Operazione RS (quali: movimenti di denaro effettuati nell'ambito della procedura stessa).

Ciascuna segnalazione può essere effettuata in forma di documento iscritto o informatico, secondo le modalità indicate nelle Procedure.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 93 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

V Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative ai protocolli di cui alla Parte Speciale del presente Modello.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico in luogo accessibile a tutti i soggetti a ciò legittimamente interessati con le stesse modalità con cui sono pubblicate le Procedure in conformità alla precedente sezione IV;

- b) verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti ai soggetti indicati come responsabili di operazioni o procedimenti nella presente Parte Speciale;
- c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, l'effettiva adozione di clausole standard finalizzate:
- (i) all'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del d.lgs. 231/2001;
 - (ii) alla possibilità della Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - (iii) all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso contrattuale nei riguardi di Partners o di Consulenti) qualora si accertino violazioni delle relative prescrizioni;
- d) indicare alle competenti funzioni aziendali le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società, con l'introduzione degli opportuni accorgimenti suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 94 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

CAPITOLO 8 I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

8.1 I reati rilevanti

I reati rilevanti realizzabili nell'ambito dei rapporti con la P.A. sono di seguito brevemente descritti:

- Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)

Si tratta del reato che si realizza quando, per accordo tra un privato ed un pubblico ufficiale, quest'ultimo riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere (ad esempio velocizzare la concessione di una autorizzazione), omettere (ad esempio non applicare una sanzione amministrativa) o ritardare atti del suo ufficio, a vantaggio del privato. L'attività può consistere anche in atti contrari ai doveri di ufficio del pubblico ufficiale, come, ad esempio, comunicare al privato il contenuto segreto delle offerte dei concorrenti ad una gara di appalto.

Sono puniti sia il privato che il pubblico ufficiale.

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

Si tratta del medesimo reato sopra indicato, ma quando l'offerta è rifiutata dal pubblico ufficiale.

In tale ipotesi è punito solo il privato.

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

Si tratta del reato di corruzione nell'ipotesi in cui il privato sia parte di un procedimento giudiziario e, per ottenere un vantaggio nel procedimento medesimo, corrompa un pubblico ufficiale dell'ordinamento giudiziario.

- Concussione (art. 317 c.p.)

Questo reato si distingue dalla corruzione perché non si è in presenza di un accordo tra il privato ed il pubblico ufficiale, ma quest'ultimo, abusando della sua posizione, costringe il privato a procurare a sé o ad altri denaro o altra utilità.

In questo caso il privato è normalmente la vittima e non l'autore del reato. Ci sono però alcune limitate e residuali ipotesi, nelle quali un privato può concorrere nel reato del pubblico ufficiale o, pur essendo l'azienda un ente privato soggetto alla normativa in questione, il privato ad essa riferibile (quale apice o dipendente) può assumere la veste di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, operando nell'interesse o a vantaggio dell'azienda nel commettere il reato.

- Malversazione a danno dello Stato o della Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Si tratta della ipotesi in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi pubblici dallo Stato (da qualsiasi ente dello Stato, anche territoriale, quale la Regione o il Comune) o dalla UE, non si proceda all'utilizzo (anche solo parzialmente) delle somme ricevute per

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 95 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

gli scopi per i quali erano state erogate, e ciò anche nella ipotesi in cui l'attività programmata si sia comunque svolta.

- Truffa ai danni dello Stato, di altro ente pubblico o della UE (art. 640.2.1 c.p.)

Si attua quando, per realizzare un ingiusto profitto, sono posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore l'ente pubblico ed arrecare un danno al medesimo.

È questa l'ipotesi, ad esempio, della presentazione di documenti o dichiarazioni false nella partecipazione ad una gara di appalto, al fine di ottenere l'aggiudicazione dell'appalto medesimo.

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

È la medesima ipotesi precedente, ma aggravata dal fine di ottenere il conseguimento di erogazioni pubbliche, quali finanziamenti, contributi o agevolazioni finanziarie.

- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o della UE (art. 316-ter c.p.)

Si realizza quando si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni di questo tipo dallo Stato, altri enti pubblici o dalla UE, presentando dichiarazioni o documenti falsi oppure omettendo informazioni dovute.

Rispetto all'ipotesi della truffa, questa ha carattere residuale e si applica quando, ad esempio, non è provata l'attuazione di raggiri o artifici.

- Truffa informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

Si tratta della ipotesi in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico, o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando un danno.

- Turbata libertà degli incanti e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (artt. 353 e 353 bis c.p.)

Si tratta dell'ipotesi quando imprese altrimenti in concorrenza si alleano segretamente per aumentare il prezzo o diminuire la qualità di beni o servizi destinati a committenti che desiderano acquistarli attraverso una procedura di gara. Le organizzazioni pubbliche e private ricorrono spesso a tale procedura per conseguire un migliore rapporto qualità/prezzo. Gli accordi finalizzati alla turbativa d'asta possono assumere numerose forme, tutte intese a impedire ai committenti – in molti casi amministrazioni pubbliche nazionali e locali – di ottenere beni e servizi al minor prezzo possibile. Spesso gli aderenti decidono preliminarmente chi di loro presenterà l'offerta vincente in una determinata gara. Un obiettivo comune di tali accordi è accrescere l'importo dell'offerta aggiudicataria e, di conseguenza, il guadagno per chi la presenta.

8.2 Individuazione delle aree di attività a rischio

Nell'ambito dei possibili rapporti con la P.A., si possono distinguere due principali rami e tipologie di attività a rischio:

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 96 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

- i rapporti con la P.A. di carattere generale, che vedono la Società entrare in contatto con la P.A., di processi di autorizzazione, ispezione e controllo che i vari settori della P.A. svolgono nei confronti dell'attività aziendale di Leica Geosystems S.p.A.; si tratta di attività che possono identificarsi in singole Operazioni a Rischio, definite nel tempo ed individuabili separatamente;
- i rapporti continuativi con l'ente di natura giuridica pubblicistica (ente pubblico, organismo di diritto pubblico o impresa pubblica), collegati alla specifica attività aziendale, relativi ad attività di fornitura attiva o passiva con enti di natura giuridica pubblicistica, **anche nell'ambito di partecipazione a gare**. Particolare attenzione va prestata:
 - a) nell'ambito dello svolgimento di lavori privati, alle attività volte al rilascio di titoli abitativi e, in genere, autorizzatori, nonché connesse alla formazione degli strumenti urbanistici e loro varianti o da questi derivanti;
 - b) **nell'ambito della partecipazione a gare o trattative per l'affidamento di lavori pubblici in appalto o in concessione**, alle fasi di procedure selettive, di autorizzazione del subappalto, di gestione del contenzioso con il committente e di collaudo delle opere eseguite;
 - c) nell'ambito delle opere sia pubbliche che private, alle attività che implicano la concessione di agevolazioni o finanziamenti pubblici.

In relazione a quanto precede, vengono considerate come aree di attività a rischio nei rapporti con la P.A.:

- la partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti di natura pubblicistica per l'assegnazione di commesse (di appalto, di fornitura o di servizi ecc.);
- i rapporti con i vari uffici della P.A. per l'ottenimento di permessi, concessioni, autorizzazioni;
- i rapporti con i servizi della P.A. di ispezione e vigilanza (amministrativa, fiscale, previdenziale, doganale ecc.);
- l'assegnazione e la gestione di incarichi di consulenza esterna o di outsourcing di servizi e prestazioni;
- la gestione delle risorse umane: agevolazioni contributive, previdenziali e assistenziali.

8.3 Regole di carattere generale

Tutte le attività dell'azienda nelle aree a rischio e le Operazioni a Rischio sono svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico e seguendo i principi, le procedure ed i protocolli aziendali di cui al presente Modello.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 97 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

L'Azienda impronta il proprio Modello a requisiti di formalizzazione, chiarezza, separazione ed adeguata comunicazione delle responsabilità, dei ruoli e delle competenze.

L'Azienda persegue criteri di Qualità e si è dotata di Certificazione di Qualità ISO 9001:2000, identificando e tracciando i processi decisionali ed organizzativi.

In particolare, le procedure aziendali sono caratterizzate dalla separazione dei ruoli di impulso decisionale, di esecuzione e realizzazione, nonché di controllo, con adeguata formalizzazione e documentabilità delle fasi principali del processo.

L'Azienda regola la propria politica retributiva e di carriera tenendo in debita considerazione la correttezza e legalità dei comportamenti, penalizzando ogni comportamento che tenda al raggiungimento di obiettivi a discapito del rispetto delle regole aziendali o legali.

Qualsiasi rapporto con funzionari pubblici è corretto, formale, documentabile ed attento alle molteplici implicazioni che da esso possono derivare.

8.4 Processi decisionali: deleghe e procure

In linea con i principi generali sopra riportati, la Società si è dotata da tempo ed ha debitamente formalizzato e divulgato al proprio interno i seguenti documenti aziendali:

- o Organigramma generale per funzione, con descrizione delle responsabilità di ogni funzione;
- o Struttura Organizzativa;
- o Comunicazioni Interne di comunicazione delle variazioni di assetto organizzativo e di attribuzione di nuovi compiti e responsabilità;
- o Sistema di deleghe e competenze attribuite per funzione.

8.5 Protocolli specifici

Con specifico riferimento ai rapporti con la P.A., l'Azienda ha sviluppato e dispone dei seguenti protocolli:

- Manuale della Qualità aggiornato all'ultima versione;
- Organigramma e Struttura Organizzativa Aziendale;
- Comunicazioni aziendali relative ai compiti e le responsabilità a seguito di variazioni o di integrazioni organizzative;
- Manuale della Sicurezza (comprendente le procedure di sicurezza per la gestione di tutte le attività informatiche);
- Manuale Tecnico del Sistema Informatico contabile aziendale;
- **Procedure aziendali a cui si affiancano sistemi gestionali interni.**

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 98 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

8.6 Attività dell'Organo di Controllo

Per ciascuna Operazione a Rischio, il Responsabile Interno deve:

- informare l'Organo di Controllo in merito all'inizio ed alla chiusura di ogni Operazione a Rischio e della relativa Scheda di Evidenza;
- tenere a disposizione dell'Organo di Controllo la Scheda di Evidenza e, a richiesta, la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Controllo e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia.

L'Organo di Controllo potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna Operazione a Rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

L'Organo di Controllo avrà accesso, per i fini dell'attività ad esso attribuita, ad ogni documentazione aziendale che esso ritenga rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole aziendali dettate dal Codice Etico e dal presente Modello.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 99 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	------------------

CAPITOLO 9 GLI ATTI SOCIETARI

9.1 Gli atti rilevanti

Si fornisce di seguito una breve descrizione dei reati rilevanti in materia societaria (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001), astrattamente applicabili a Leica Geosystems S.p.A.:

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)

Si tratta del reato che si realizza esponendo nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazioni, o omettendo informazioni, così da indurre in errore i destinatari (soci, creditori o il pubblico) sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo alla quale essa appartiene.

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)

Si tratta del reato che consiste nelle false attestazioni o nell'occultamento di informazioni da parte di chi deve svolgere l'attività di revisione contabile dell'azienda, e riguardanti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società. Pur trattandosi di reato proprio, il soggetto appartenente all'azienda può essere responsabile a titolo di concorso nel reato, ove abbia determinato o istigato la condotta illecita del revisore.

- Impedito Controllo (art. 2625 c.c.)

Si realizza quando, mediante occultamento di documenti o altri idonei artifici, si impedisca o si ostacoli lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o al revisore contabile.

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Consiste nel formare o aumentare fittiziamente il capitale della società, mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; nel sottoscrivere reciprocamente azioni o quote; nel sopravvalutare in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti o il patrimonio della società, in caso di trasformazione.

- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)

Si realizza quando, ad di fuori dei casi legittimi di riduzione del capitale sociale, si restituiscano, anche in forma dissimulata, i conferimenti ai soci o si liberino i medesimi dall'obbligo di eseguirli.

- Illegale ripartizione di utili o di riserve (art. 2627 c.c.)

Si ha tale reato quando vengano ripartiti utili, acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, o quando vengano ripartite riserve, anche non costituite con utili, che non possano essere distribuite.

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

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 100 di</i> 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------

Si realizza quando si operino riduzioni di capitale o fusioni con altra società o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori e che cagionino a loro un danno.

Considerata la particolarità della composizione della compagine societaria di Leica Geosystems, non si ritengono gli altri reati societari rilevanti per l'Azienda medesima.

- Corruzione in ambito privato (art. 2635 c.c.)

Si tratta del reato che si realizza quando, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

9.2 Individuazione delle aree a rischio

Le attività a rischio individuate con riferimento a questa parte della normativa, sono:

- predisposizione del bilancio e delle comunicazioni ai soci relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con i soci;
- operazioni relative al capitale sociale;
- rapporti commerciali con clienti e fornitori.

9.3 Regole di carattere generale

Gli organi sociali di Leica Geosystems S.p.A. ed i dipendenti o consulenti nell'ambito delle funzioni ad essi attribuiti hanno l'obbligo di rispettare le norme di legge, del Codice Etico e le regole previste dal presente Modello, con espresso divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che realizzino le fattispecie di reato sopra elencate.

In coerenza con il Codice Etico e le procedure aziendali, i medesimi hanno l'obbligo di:

- porre in essere correttamente e legalmente, in modo trasparente e collaborativo, tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, onde fornire una informazione veritiera e completa sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della realtà aziendale;
- rispettare le disposizioni di legge, i principi contabili e le regole aziendali, ponendo la massima attenzione, professionalità ed accuratezza, nella acquisizione, elaborazione, valutazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni necessarie alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- assicurare il regolare funzionamento degli organi sociali, agevolando e collaborando con gli organi di controllo interno, con il Collegio Sindacale e con i revisori contabili;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 101 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- osservare scrupolosamente le norme a tutela dei creditori e della integrità ed effettività del capitale sociale.

Si precisa che i presidi di controllo per quanto attiene il reato di corruzione in ambito privato sono analoghi a quelli previsti per il reato di corruzione verso pubblici ufficiali.

9.4 Protocolli specifici

Oltre ai protocolli e procedure aziendali già citate in precedenza, con specifico riferimento agli atti societari, l'Azienda ha in corso di predisposizione e sta sviluppando i seguenti protocolli:

- regolamento di amministrazione e contabilità;
- procedura per la formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- procedura per la gestione dei rapporti con i Soci, il Collegio Sindacale e la società di revisione.

9.5 Attività dell'Organo di Controllo

L'Organo di Controllo potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna Operazione a Rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

L'Organo di Controllo ha accesso, per i fini della attività ad esso attribuita, ad ogni documentazione aziendale che esso ritenga rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole aziendali dettate dal Codice Etico e dal presente Modello.

Nel caso si intraprendano da parte degli organi sociali aziendali operazioni sul capitale aziendale, o operazioni di scissione, fusione o trasformazione della Società, ne verrà data informazione all'Organo di Controllo.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 102 di</i> <i>123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	------------------------------------

CAPITOLO 10 ALTRI REATI

10.1 I reati rilevanti

Tra i reati previsti dalla L. n. 46/2006, che possono comportare l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, si ritiene siano astrattamente applicabili a Leica Geosystems S.p.A. i reati di:

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

Si realizza quando si sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo o compie in relazione ad essi operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

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

Si realizza quando si impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

10.2 Individuazione delle aree a rischio

Le attività a rischio individuate con riferimento alla sopra citata normativa sono le seguenti:

- la gestione delle risorse finanziarie;
- la gestione delle merci.

1.3 Regole di carattere generale

Gli organi sociali di Leica Geosystems S.p.A. ed i dipendenti o consulenti nell'ambito delle funzioni ad essi attribuiti hanno l'obbligo di rispettare le norme di legge, del Codice Etico e le regole previste dal presente Modello, con espresso divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che realizzino le fattispecie di reato sopra elencate.

In coerenza con il Codice Etico e le procedure aziendali, i medesimi hanno l'obbligo di:

- porre in essere correttamente e legalmente, in modo trasparente e collaborativo, tutte le attività di gestione delle risorse finanziarie, onde fornire una informazione veritiera e completa sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della realtà aziendale;
- rispettare le disposizioni di legge, i principi contabili e le regole aziendali, ponendo la massima attenzione, professionalità ed accuratezza, nella acquisizione, elaborazione, valutazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni necessarie alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 103 di</i> 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------

- monitorare e tener traccia della provenienza e dell'impiego dei flussi finanziari, dei beni e delle altre risorse aziendali, nonché delle operazioni compiute in relazione ad essi.

In particolare le procedure aziendali sono caratterizzate dalla separazione dei ruoli di impulso decisionale, di esecuzione e realizzazione, nonché di controllo, con adeguata formalizzazione e documentabilità delle fasi principali del processo.

10.4 Attività dell'Organo di Controllo

L'Organo di Controllo potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna Operazione a Rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

L'Organo di Controllo ha accesso, per i fini della attività ad esso attribuita, ad ogni documentazione aziendale che esso ritenga rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole aziendali dettate dal Codice Etico e dal presente Modello.

Nel caso si intraprendano da parte degli organi sociali aziendali operazioni relative a denaro, beni o altre utilità di provenienza sconosciuta o dubbia, ne verrà data informazione all'Organo di Controllo.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 104 di</i> <i>123</i>
----------------------------	---	------------------------------------	------------------------------------

CAPITOLO 11

I REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

11.1 Le caratteristiche specifiche dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza")

Leica Geosystems ha considerato rilevanti per la Società le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-*septies* del Decreto ovvero i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed, in particolare, come sarà più ampiamente illustrato *infra*:

- l'omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.);
- le lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).

Leica Geosystems ha quindi proceduto alla elaborazione e costruzione del Modello in applicazione sia dell'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001 sia dell'art. 30 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ("TUS" o "d.lgs. 81/2008").

Come già esposto nella Parte Generale, l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 individua i criteri, i contenuti e requisiti generali propri dei modelli di organizzazione, i quali devono:

- individuare le attività "a rischio-reato";
- prevedere specifici protocolli di formazione-attuazione delle decisioni concernenti i reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, lo stesso art. 6 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che il modello può essere efficacemente attuato solo qualora siano posti in essere:

- una verifica periodica e eventuale modifica dello stesso, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A fronte di tali requisiti generali, e quindi validi per la costruzione di un Modello volto alla prevenzione di tutti i c.d. reati presupposto, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 stabilisce in via esplicita e specifica quali sono le caratteristiche che il Modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 105 di</i> 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------

relazione ai reati compiuti in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro⁷³, individuando, in particolare, le seguenti:

– attitudine ad assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale e la registrazione delle attività relative, con specifico riferimento:

- “a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate”.*

(comma 1);

– previsione di una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti (comma 3);

– predisposizione di idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (comma 4).

Ne consegue che l’efficacia esimente del Modello in relazione ai reati commessi in violazione della normativa antinfortunistica sarà subordinata e non potrà prescindere dalla efficace previsione e adozione di:

– protocolli e procedure idonee a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, in ogni prevedibile circostanza (ivi comprese le potenziali situazioni di emergenza) tracciandone, con apposita registrazione, l’avvenuta effettuazione dell’attività di controllo (art. 30, comma 2);

– una organizzazione funzionale, dovutamente formalizzata, adeguata alla gestione delle problematiche inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, che individui quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3), a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, etc.);

⁷³ In via preliminare, è interessante notare come l’art. 30 si collochi all’interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, in cui viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di risk assessment e i modelli di organizzazione e gestione, confermando che solamente sulla base di un approfondito risk assessment può essere costruito un idoneo sistema di governo del rischio.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 106 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- un sistema di controllo in grado di:
 - verificare l’adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
 - vigilare sull’effettività del Modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito);
 - analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
 - aggiornare il Modello quando “*siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico*”.

11.2 I reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro richiamati dall’art. 25-septies del d.lgs. 231/2001

L’art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123, così come sostituito dall’art. 300 del d.lgs. 81/2008, ha esteso l’ambito applicativo della responsabilità da reato degli enti ai delitti “*di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, c.p. commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*” ossia alle ipotesi di omicidio colposo (aggravato) e di lesioni gravi o gravissime (aggravate), prevedendo altresì le sanzioni (pecuniarie e interdittive) a carico dell’ente.

11.2.1 Omicidio colposo aggravato

L’ art. 589, comma 2, c.p. recita : “*Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona (...) se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, è punito con la pena della reclusione da due a sette anni*”.

Le principali caratteristiche della fattispecie di reato in discorso sono così sintetizzabili:

- *oggetto*: la norma tutela la vita umana sanzionando i comportamenti che provochino la morte per colpa del reo con condotte che violino le regole dettate a tutela dell’incolumità del lavoratore (siano esse previste da norme specifiche e sia dalla norma di “*chiusura*” del sistema, l’art. 2087 c.c.);
- *soggetto attivo*: malgrado il soggetto attivo del reato possa essere “*chiunque*”, il rimprovero per non aver tenuto la condotta assunta come causa dell’evento è mosso a colui o coloro che, per il ruolo nell’organizzazione e nel luogo di lavoro interessato all’evento, si ritiene avrebbero dovuto adottare o imporre l’osservanza di una data misura protettiva⁷⁴;
- *nesso di causalità*: ai sensi dell’art. 40, comma 1, c.p. “*nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l’evento dannoso o pericoloso, da cui*

⁷⁴ Quindi, il chiunque si “*trasforma*” di volta in volta in questo o quel soggetto, la cui posizione in quel determinato luogo di lavoro lo colloca tra quelle figure alle quali le fonti normative prevenzionali assegnano una funzione - con i correlati obblighi - di scelta, programmazione, attuazione, controllo delle diverse misure prevenzionali, legislativamente predefinite e presuntivamente ritenute idonee a prevenire l’evento infortunistico in questa o quella delle attività lavorative. La Società al fine di rendere concretamente applicabili le regole prevenzionali ha individuato, all’interno della propria organizzazione imprenditoriale, i diversi ruoli e la ripartizione organizzativa degli stessi: solo così le “*posizioni di garanzia*” sono nelle condizioni di adempiere agli obblighi che tale posizione aggrega a sé, e la funzione di tutela dei terzi è sostanziale, e non già un mero “*parametro*” di valutazione dell’eventuale responsabilità

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 107 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

dependente l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione". Per poter stabilire che un determinato evento è conseguenza di una azione od omissione si deve ricorrere alla c.d. "condicio sine qua non", per cui, se si elimina la detta azione od omissione, viene meno anche l'evento. Ovviamente per poter affermare che una azione (od omissione) costituisce condizione necessaria di un evento bisogna ricorrere a nozioni scientifiche o anche statistiche che dimostrino che v'è consequenzialità tra quella condotta e quell'evento. Poiché è impossibile conoscere tutti gli aspetti dei fatti e tutti i profili della situazione storica, il giudizio sul nesso di causalità è, in fondo, un giudizio di "alta probabilità" o di probabilità logica o razionale credibilità circa la consequenzialità di un evento ad una condotta. In caso di omicidio colposo, in particolare, il rapporto di causalità tra la condotta dell'imputato e l'evento non resta escluso per il solo fatto che tale condotta non sarebbe stata idonea a produrre l'evento stesso senza il concorso della condotta antiggiuridica altrui (del lavoratore o di terzi), se non quando questi abbia posto in essere una condotta dolosa ovvero sia andato incontro ad un rischio elettivo generato da un'attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso⁷⁵;

- *elemento soggettivo*: il soggetto attivo del reato deve aver realizzato involontariamente, cioè per colpa, la morte del lavoratore. Il soggetto attivo versa in colpa quando la sua condotta violi le regole cautelari, cioè le regole che impongono comportamenti, non realizzando i quali è prevedibile che si realizzi l'evento dannoso, mentre, realizzandoli, tale evento non è prevedibile ed è evitabile. È importante rilevare che, mentre i comportamenti doverosi sono valutati sulla base della migliore scienza per essere adeguati al progresso tecnologico (art. 18, comma 1° lett. z) del d.lgs. 81/2008), la prevedibilità dell'evento (o, per converso, la sua evitabilità) vanno valutate tenendo presente il modello di agente formato per quella stessa condizione o professione del caso di specie. Le norme cautelari scritte non esauriscono tutta la prudenza, diligenza o perizia necessarie, cosicché il giudizio negativo circa l'atteggiamento psicologico del soggetto agente può trovare fondamento anche in valutazioni generiche del dovere di sicurezza; può infatti sussistere la colpa del soggetto attivo sulla base delle comuni nozioni generali di prudenza, diligenza e perizia.

11.2.2 Lesioni gravi o gravissime aggravate

L'art. 590, comma 3, c.p. dispone: *"Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale (...) se il fatto è commesso con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro è punito, per le lesioni gravi, con la reclusione da tre mesi ad un anno o con la multa ad euro 500 a euro 2.000 e per le lesioni gravissime, con la reclusione da uno a tre anni"*.

Il reato in discorso si caratterizza per i seguenti elementi:

- *oggetto*: la norma tutela l'integrità fisica e fisico-psichica della persona sanzionando i comportamenti che provochino una malattia o una situazione patologica penalmente

⁷⁵ Si veda, ad esempio, Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza n. 5005 del 10 febbraio 2010 : *"Secondo un principio assolutamente consolidato della giurisprudenza di legittimità, il datore di lavoro è responsabile anche degli infortuni ascrivibili a imperizia, negligenza ed imprudenza del lavoratore, salvi i casi di assoluta abnormità del comportamento di quest'ultimo"*.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 108 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

rilevante⁷⁶.

- *soggetto attivo*: il reato può essere commesso da “*chiunque*”; tuttavia, valgono anche per le lesioni colpose gravi o gravissime le considerazioni già esposte in relazione al soggetto attivo del reato di omicidio colposo (v. *supra* paragrafo 10.2.1);
- *nesso di causalità*: nessuna peculiarità presenta la causalità rispetto a quella relativa al reato di omicidio colposo delineata al precedente paragrafo 10.2.1; anche in questa ipotesi, peraltro, il rapporto di causalità tra la condotta dell'imputato e l'evento non resta escluso per il solo fatto che tale condotta non sarebbe stata idonea a produrre l'evento stesso senza il concorso della condotta antiggiuridica altrui, e in particolare del lavoratore, se non quando questi abbia posto in essere una condotta dolosa ovvero sia andato incontro ad un rischio elettivo generato da un'attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso;
- *elemento soggettivo*: anche in questo caso nessuna peculiarità rispetto a quanto già descritto nel reato di omicidio colposo aggravato. Il soggetto attivo versa quindi in colpa quando la sua condotta violi le regole cautelari, cioè le regole che impongono comportamenti, non realizzando i quali è prevedibile che si realizzi l'evento dannoso, mentre, realizzandoli, tale evento non è prevedibile ed evitabile.

11.3 Le sanzioni previste a carico dell'ente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

L'art. 25-*septies* del Decreto prevede che per i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (*ex artt.* 589, comma 2 e 590, comma 3, c.p.) commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro siano inflitte all'ente le seguenti sanzioni:

- (i) in relazione al delitto di omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del d.lgs. 81/2008 (ovvero in caso di omessa valutazione dei rischi ed omessa elaborazione del relativo documento nelle aziende che presentano “indici di pericolosità” importanti come, ad esempio, le aziende soggette alla normativa cosiddetta “*Seveso*”), si applicano
 - una sanzione pecuniaria in misura pari a 1000 quote (dove ciascuna quota corrisponde ad un importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37) nonché
 - in caso di condanna, la sanzione interdittiva per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno;
- (ii) in relazione al delitto di omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (al di fuori dei casi di cui al punto (i)), si applicano

⁷⁶ Il Codice Penale distingue a tale proposito tra lesione personale grave e lesione personale gravissima. Si ha lesione personale grave se dal fatto deriva (i) una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni oppure (ii) l'indebolimento permanente di un senso o di un organo. La lesione personale è definita gravissima se dal fatto deriva: (i) una malattia certamente o probabilmente insanabile; (ii) la perdita di un senso, o la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; oppure (iii) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 109 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote e
 - in caso di condanna, la sanzione interdittiva per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno;
- (iii) in relazione al delitto di lesione personale colposa grave o gravissima (art. 590, comma 3, c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applicano
- una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote e
 - in caso di condanna, la sanzione interdittiva per una durata non superiore ad 6 mesi.

11.4 Le attività individuate come sensibili ai fini del d.lgs. 231/2001 con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Come già illustrato, Leica Geosystems ha considerato in concreto rilevanti le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-*septies* del Decreto ovvero i reati di omicidio e di lesioni personali gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Entrambi i reati sopra richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

Atteso che, in forza di quanto precede, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini del presente Modello è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al d.lgs. n. 81/2008. Ne consegue che i reati oggetto del presente Capitolo 1 possono essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni normative in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori⁷⁷; e che, d'altro canto, ai fini della individuazione di tali rischi sono da considerarsi -in particolare ma non esaustivamente- i fattori di rischio riportati nel Documento di Valutazione Rischi (di seguito, anche "DVR"), intesi come "*attività sensibili*", e cioè come operazione il cui compimento richiede l'esecuzione di una attività nell'ambito della quale si può verificare una "*occasione di reato*".

Su tali basi, ed attenendosi, in primo luogo, alle prescrizioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, Leica Geosystems ha proceduto a istituire, rivedere o aggiornare, a seconda della necessità:

- un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia antinfortunistica (art. 30, comma 1) nonché per la tracciabilità degli stessi (art. 30, comma 2);
- una articolazione di funzioni volta ad assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio (art. 30, comma 3);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 30, comma 3);

⁷⁷ Correttamente, quindi, per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali, la quale dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in discorso in seno all'azienda, le Linee Guida rilevano che l'analisi delle possibili modalità attuative non può aprioristicamente escludere alcuna delle attività e dei luoghi di lavoro in cui esse vengono ad espletarsi.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 110 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4).

Di seguito saranno illustrate le attività poste in essere dalla Società ai fini della adozione di un sistema aziendale volto ad assicurare l’adempimento degli obblighi giuridici previsti dall’art. 30, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 (paragrafo 10.5) e dell’articolazione delle funzioni adottata dalla Società ai fini della valutazione e del controllo del rischio (paragrafo 10.6). Per quanto attiene al sistema disciplinare nonché alle modalità con cui la Società ha inteso assicurare la continuità delle condizioni di idoneità del Modello si rinvia a quanto già previsto nella Parte Generale del Modello come integrato, per quanto attiene alle attività di verifica da parte dell’Organismo di Vigilanza, da quanto indicato nella premessa alla presente Parte Speciale (sezione V).

In coerenza con quanto esposto, la Società ha assunto quali attività sensibili (nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate o aver comunque causa le fattispecie di reato richiamate dall’art. 25-*septies* del Decreto), tutte le attività richiamate dall’art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 e così, in particolare:

1. Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi: si tratta dell’attività di periodica valutazione dei rischi al fine di: i) individuare i pericoli e valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro; ii) identificare le misure in atto per la prevenzione e il controllo dei rischi e per la protezione dei lavoratori; iii) definire il piano di attuazione di eventuali nuove misure di prevenzione e protezione ritenute necessarie.
2. Rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge: si tratta delle attività volte a garantire la conformità alla normativa tecnica propria delle attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici presenti ed utilizzati in azienda.
3. Gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori: si tratta delle attività relative alla attuazione e alla gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, comprensiva delle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
4. Attività di sorveglianza sanitaria: si tratta dell’insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all’ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionale e alle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.
5. Attività di informazione e formazione dei lavoratori: si tratta i) della gestione di un sistema interno di diffusione delle informazioni tale da garantire a tutti i livelli aziendali un corretto approccio alle tematiche riguardanti la sicurezza e la salute dei lavoratori; nonché ii) della gestione ed attuazione di piani sistematici di formazione e sensibilizzazione con la partecipazione periodica di tutti i dipendenti, con particolare riferimento a quei soggetti che ricoprono ruoli particolari in azienda.
6. Attività di vigilanza sull’applicazione e sul rispetto da parte dei lavoratori delle procedure e delle istruzioni operative adottate da Leica Geosystems: si tratta della gestione delle attività volte a verificare: i) la corretta applicazione di politiche, programmi e procedure; ii) la chiara definizione, la comprensione, la condivisione e

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 111 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

l'operatività delle responsabilità organizzative; iii) la conformità dei prodotti e delle attività industriali alle leggi e alle norme interne; iv) l'identificazione degli eventuali scostamenti e la regolare attuazione delle relative azioni correttive; v) l'identificazione e il controllo di tutte le situazioni di rischio conoscibili.

7. Attività di acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie: si tratta della gestione dell'attività volta a garantire la richiesta e raccolta della documentazione e/o delle certificazioni connesse all'esercizio dell'attività ed obbligatorie per legge.
8. Attività di periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate: si tratta della verifica sistematica e continua dei dati e/o indicatori che rappresentano le caratteristiche principali delle varie attività aziendali e, conseguentemente, della verifica dell'applicazione ed efficacia delle procedure adottate.
9. Organizzazione della struttura aziendale con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro: si tratta delle attività volte a garantire una struttura organizzativa aziendale che preveda una articolazione di funzioni in grado di assicurare le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

11.5 Il sistema dei controlli per l'adempimento degli obblighi in materia antinfortunistica

Il sistema dei controlli adottati dalla Società a presidio delle attività sensibili in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede un articolato insieme di protocolli generali e protocolli specifici di seguito descritti.

Tali protocolli sono stati recepiti dalla Società nell'ambito delle procedure indicate nell'Allegato n. 2.

10.5.1 Le tutele adottate a garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori

La Società, tenendo in debita considerazione le peculiari attività da essa svolta, ha adottato specifiche misure a garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le misure sono individuate dalla Società unitamente al RSPP e sono da quest'ultimo attuate ed implementate.

10.5.2 Protocolli di controllo generali relativi alle attività sensibili

I protocolli di controllo di carattere generale da considerare e applicare con riferimento a tutte le attività sensibili relative ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sopra individuate sono:

- **Norme/Circolari/Procedure a carattere generale o catch-all**: tali protocolli indicano i principi di comportamento e le modalità da osservare nello svolgimento delle attività aziendali, ivi comprese quelle sensibili, al fine di assicurare il rispetto della

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 112 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

politica aziendale. Tra esse si segnala, in particolare, il Codice Etico di Leica Geosystems.

- **Registrazione ed archiviazione:** la Società assicura la trascrizione, la tracciabilità e l'archiviazione della documentazione aziendale relativa alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, secondo il principio per cui ogni operazione deve, ove possibile, essere adeguatamente registrata. Inoltre, il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili viene gestito in modo tale che lo stesso sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali la cui compilazione, approvazione, identificazione, distribuzione, conservazione ed eliminazione viene debitamente controllata.

11.5.3 Protocolli di controllo specifici relativi alle attività sensibili

Relativamente all'attività sensibile **n. 2 “rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge”** (art. 30, comma 1, lett. a, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **appalti di opere**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta ad individuare le responsabilità, le verifiche da effettuare, i documenti da richiedere ed i comportamenti da tenere allorché vengono affidati dei lavori a ditte esterne appaltatrici o a lavoratori autonomi.
- 2 Documentazione: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. informativa circa i rischi esistenti all'interno dei luoghi di lavoro; permesso di lavoro per le imprese esterne; modulo per la supervisione dei lavori; DUVRI; planimetria uffici).

Relativamente all'attività sensibile **n. 2 “rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge”** (art. 30, comma 1, lett. a, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **utilizzo DPI**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta a definire gli obblighi, le competenze, le responsabilità e le modalità operative nella gestione interna nonché l'utilizzo da parte dei lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni ed alle operazioni effettuate.
- 2 Documentazione: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. modulo di consegna DPI; istruzioni utilizzo DPI).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 113 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

Relativamente all'attività sensibile **n. 2 “rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge”** (art. 30, comma 1, lett. a, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **requisiti e controlli di accesso ai locali aziendali**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta a definire le modalità operative e le annesse responsabilità per l'accoglienza dei visitatori all'interno dei locali della società.
- 2 Documentazione : è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. modulo informativa visitatori - emergenza).

Relativamente all'attività sensibile **n. 2 “rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge”** (art. 30, comma 1, lett. a, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **gestione delle sostanze nocive per la salute e l'ambiente**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta a regolamentare le modalità di acquisizione, redazione, verifica, aggiornamento, autorizzazione e consultazione delle schede di sicurezza relative alle sostanze pericolose, al fine di eliminare o, comunque, ridurre al minimo il rischio da esse rappresentato per le persone e per l'ambiente.
- 2 Documentazione : è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata con particolare riferimento per quanto attiene alle schede di sicurezza dei prodotti, che sono conservate in prossimità degli armadi o cassette ove le stesse vengono riposte.

Relativamente all'attività sensibile **n. 3 “gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori”** (art. 30, comma 1, lett. c, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **individuazione, preparazione e risposta alle emergenze**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta a individuare le possibili emergenze ambientali e/o riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro, predisponendo piani specifici ovvero istruzioni operative.
- 2 Documentazione: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. Piano di Emergenza; programma annuale delle esercitazioni ambientali e di sicurezza; elenco delle persone addette al primo soccorso; elenco delle persone addette all'emergenza incendio; numeri telefonici di emergenza; opuscolo informativo; modulo verbale prova di evacuazione; contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso; controllo degli impianti e delle attrezzature antincendio nonché l'Opuscolo Informativo che è messo a disposizione anche dei visitatori).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 114 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

Relativamente all'attività sensibile **n. 3 “gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori”** (art. 30, comma 1, lett. c, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **redazione e implementazione Piano di Emergenza**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 **Procedura**: formalizzazione di una procedura volta a stabilire i comportamenti che debbono tenere tutte le persone che svolgono attività lavorativa di qualsiasi genere, per quanto di loro competenza, in caso di situazioni di emergenza o di pericolo, che possono verificarsi all'interno dei locali aziendali. In particolare, tale protocollo di controllo specifico mira a perseguire i seguenti obiettivi: i) affrontare l'emergenza fin dal primo insorgere per contenere gli effetti e riportare rapidamente la situazione in condizioni di normale esercizio; ii) pianificare le azioni necessarie per proteggere le persone sia all'interno che all'esterno; iii) prevenire o limitare i danni all'ambiente; iv) coordinare i servizi di emergenza, lo staff tecnico e la direzione aziendale.
- 2 **Documentazione**: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (Piano di Emergenza, e, eventualmente in allegato allo stesso: i) addetti squadre di emergenza; ii) planimetria; iii) numeri telefonici di emergenza; iv) piano di evacuazione; v) planimetrie degli estintori; vi) opuscolo informativo in caso di emergenza).

Relativamente all'attività sensibile **n. 5 “attività di informazione e formazione dei lavoratori”** (art. 30, comma 1, lett. e, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **formazione ed informazione**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 **Procedura**: formalizzazione di una procedura volta a garantire una razionalizzazione ed uniformità della formazione e dell'addestramento del personale nonché una metodologia per: a) definire le competenze delle funzioni del Sistema di Gestione e delle mansioni il cui svolgimento possa determinare un impatto significativo sulla salute e sicurezza; b) fornire agli addetti una adeguata formazione, informazione e sensibilizzazione; c) valutare l'apprendimento e l'efficacia della formazione erogata. La procedura deve tra l'altro prevedere: i) l'individuazione dei profili professionali di riferimento; ii) l'individuazione delle necessità formative degli addetti a tali funzioni e mansioni (es.: assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, insorgenza di nuovi rischi etc.); iii) la progettazione e l'attuazione di corsi di formazione che soddisfino tali necessità formative; iv) la verifica dell'efficacia dei corsi di formazione e l'individuazione delle necessità di mantenimento; v) la registrazione e l'archiviazione dell'attività formativa.
- 2 **Documentazione**: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. manuale informativo norme e comportamenti; manuale “training on the job”; matrice addetti/corsi; modulo formazione dirigenti/preposti interno; modulo presenze corsi

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 115 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

di formazione interni; modulo verifica apprendimento; questionario gradimento corso interno; modulo informativa corsi esterni; modulo richiesta corsi esterni).

Relativamente all'attività sensibile n. **6 “attività di vigilanza sull'applicazione e sul rispetto da parte dei lavoratori delle procedure e delle istruzioni operative”** (art. 30, comma 1, lett. f, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **indagine sugli infortuni**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta ad individuare una metodologia volta ad: i) analizzare le cause di un infortunio o quasi infortunio; ii) raccogliere gli elementi necessari alla ricostruzione della dinamica dell'evento; iii) individuare ed attuare le azioni correttive atte ad impedire il ripetersi di tali eventi.
- 2 Documentazione: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. rapporto di infortunio; rapportino di medicazione). In particolare, si richiama l'attenzione sul fatto che la documentazione interna può avere rilevanza nell'ambito delle indagini condotte dall'autorità e necessita quindi di particolare attenzione sia in sede di compilazione e sia di archiviazione.

Relativamente all'attività sensibile all'attività sensibile n. **7 “attività di acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie”** (art. 30, comma 1, lett. g, d.lgs. 81/2008), con particolare riferimento all'attività di **documentazione e certificazione**, i protocolli specifici sono i seguenti:

- 1 Procedura: formalizzazione di una procedura volta a stabilire le modalità di individuazione, gestione, aggiornamento, divulgazione ed archiviazione della documentazione relativa alle materie della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nonché alle certificazioni obbligatorie ai sensi della legge vigente, ivi incluse le prescrizioni legislative applicabili.
- 2 Documentazione: è assicurata la puntuale ed integrale registrazione nonché l'archiviazione dei documenti relativi alla procedura indicata (ad es. informativa circa i rischi esistenti all'interno dei luoghi di lavoro; permesso di lavoro per le imprese esterne; modulo per la supervisione dei lavori; DUVRI; planimetria uffici).

Relativamente all'attività sensibile n. **9 “organizzazione della struttura aziendale con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro”** (art. 30, comma 1, lett. h, d.lgs. 81/2008), le scelte organizzative di Bluvacanze con particolare riferimento all'attività di **individuazione dei ruoli della sicurezza**, ivi compresa la definizione del c.d. “*organigramma della sicurezza*”, attesa la loro particolare importanza e complessità, sono descritte separatamente al successivo paragrafo 10.6.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 116 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

11.6 L'Assetto organizzativo e la delega di funzioni

Nell'ambito delle attività sensibili, un ruolo preminente è svolto da quelle che sono le funzioni aziendali di cui si riporta di seguito la definizione normativa.

- **Datore di lavoro:** definito dall'art. 2 comma 1 lett. b) del d.lgs. 81/2008 come *“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”*;
- **Delegato funzionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** è il soggetto che, per i suoi requisiti di professionalità ed esperienza, viene delegato dal datore di lavoro – con apposito atto scritto recante data certa - a svolgere gli obblighi su di lui ricadenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ad eccezione di quelle che sono le funzioni indelegabili di cui all'art. 17 del d.lgs. 81/2008 (valutazione del rischio ed elaborazione del relativo documento nonché nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione);
- **Dirigente:** definito dall'art. 2, comma 1 lett. d) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”*;
- **Preposto:** definito dall'art. 2, comma 1 lett. e) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*;
- **Lavoratore:** definito dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione”*;
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (di seguito anche “RSPP”):** definito dall'art. 2, comma 1 lett. f) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d.lgs. 81/2008, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi della Società”*;
- **Addetto al Servizio di Prevenzione e protezione (di seguito anche “ASPP”):** definito dall'art. 2, comma 1, lett. g) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d.lgs. 81/2008, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi della Società”*;
- **Addetto alla gestione delle emergenze:** lavoratore designato dal datore di lavoro con apposito atto scritto, da lui accettato, e chiamato a gestire le situazioni di

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 117 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

emergenza reali e potenziali in azienda;

- **Medico competente:** definito dall'art. 2, comma 1, lett. h) del d.lgs. 81/2008 come quel medico che è *“in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del d.lgs. 81/2008, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dal d.lgs. 81/2008”*;
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito anche “RLS”):** definito dall'art. 2, comma 1, lett. l) del d.lgs. 81/2008 come la *“persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”*;

Nell'ambito dell'assetto organizzativo di Leica Geosystems, il datore di lavoro di quest'ultima ha ritenuto di non attribuire alcuna delega di funzioni, in considerazione della concentrazione dell'intera attività aziendale presso la medesima sede, la natura dell'attività esercitata e la conseguente capacità del datore di lavoro di provvedere direttamente all'assolvimento delle incombenze poste a suo carico dalla normativa vigente in materia⁷⁸.

L'attuale assetto organizzativo di Leica Geosystems è dunque strutturato secondo lo schema dell'organigramma allegato alla Parte Generale del Modello. Il complesso della documentazione sopra indicata è tenuto e aggiornato a cura della funzione del RSPP.

I ruoli, i compiti e le responsabilità in materia prevenzionistica delle diverse funzioni aziendali sono comunicati ai soggetti responsabili mediante apposita formalizzazione dei rispettivi incarichi e documentati.

11.7 Gli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Tutti i Destinatari del Modello, ivi incluse le funzioni aziendali di cui al precedente paragrafo 10.6 e i terzi destinatari di cui al successivo paragrafo 10.8, sono tenuti a rispettare gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza di Leica Geosystems secondo quanto indicato nel Capitolo 3 della Parte Generale di questo Modello con riferimento a qualsiasi non conformità, potenziale o attuale, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

⁷⁸ La delega di funzioni è quell'istituto normativamente previsto dalla normativa prevenzionistica che ricorre allorché, mediante un atto di incarico o delega, viene costituita in capo al delegato una nuova posizione di garanzia, con il conseguente ritrarsi della sfera di competenza del delegante (datore di lavoro).

In linea con la costante giurisprudenza sull'argomento e con l'art. 16 sopra richiamato, la Società conferisce delega di funzioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto dei seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto, recante data certa (lett. a);
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (lett. b);
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (lett. c);
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (lett. d);
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto (lett. e).

Rimane - comunque - fermo il dovere di vigilanza sull'attività del delegato da parte del delegante, che viene esercitato attraverso la predisposizione ed efficace attuazione dei sistemi di verifica e controllo (art. 16, comma 3, d.lgs. 81/2008).

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 118 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

Il datore di lavoro e gli eventuali delegati funzionali che dovessero essere nominati, per quanto di competenza, anche con il supporto dell'RSPP, assicurano l'adempimento di tali obblighi presso l'Organismo di Leica Geosystems.

11.8 I Terzi Destinatari

Occorre da ultimo precisare che in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume particolare rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.

In questo ambito, devono pertanto considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione;
- b) i fabbricanti ed i fornitori;
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti;
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

In particolare, la Società ha adottato adeguate misure al fine di assicurare che i Terzi Destinatari:

- garantiscano la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- recepiscano le informazioni fornite dalla Società circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal datore di lavoro;
- cooperino per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- coordinino gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 119 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

CAPITOLO 12 REATO DI AUTORICICLAGGIO

12.1 Gli atti rilevanti

Si fornisce di seguito una breve descrizione dei reati rilevanti in materia di autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs. n. 231/2001), astrattamente applicabili a Leica Geosystems S.p.A.:

- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1° comma c.p.)

Si tratta del reato che si realizza chi impiega, sostituisce e trasferisce in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative il denaro o le altre utilità derivanti da reati dolosi che lo stesso ha commesso o a concorso a commettere, ostacolando in modo concreto l'identificazione della provenienza illecita della provvista.

Al contempo, si prevede la non punibilità delle condotte di mero utilizzo o godimento personale della provvista illecita, in linea con l'assunto per cui tali ipotesi costituiscono la naturale prosecuzione del reato base.

In questa ottica il reato di autoriciclaggio è definito quale "reato presupposto"; affinché si realizzi questa fattispecie criminosa è necessario che si realizzi un preliminare comportamento criminoso (delitto non colposo) dal quale si generi provvista da impiegare illecitamente.

Si deve precisare che proprio la natura di "reato presupposto" ha creato, in assenza di consolidati orientamenti giurisprudenziali, un dibattito in merito all'identificazione del perimetro delle fattispecie criminose nelle quali si potrebbe generare la c.d. provvista (denaro, beni o altre utilità dalla commissione di delitti non colposi), ossia se ci si deve ricondurre solo ai reati inclusi nel novero del D. Lgs. 231/2001, oppure se si deve far riferimento a tutte le fattispecie criminose previste nel sistema penale italiano.

In tale contesto la Società ha seguito le linee guida di Confindustria emanate in proposito le quali hanno affermato, (circolare n. 19867/2015), che *"l'autoriciclaggio dovrebbe rilevare ai fini dell'eventuale responsabilità del'ente se il reato rientra tra quelli presupposto previsti in via tassativa dal Decreto 231."* Pertanto ai fini del c.d. risk assessment, finalizzato all'individuazione dei reati da cui può generarsi la provvista da impiegare illecitamente ai fini qui indicati, si rinvia all'analisi effettuata al momento della individuazione dei reati indicati nel presente Modello.

12.2 Individuazione delle aree a rischio

Le attività a rischio individuate con riferimento a questa parte della normativa, sono:

- Rapporti commerciali con i fornitori e clienti

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 120 di</i> 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------

- Rapporti con le Società del Gruppo;
- Gestione dei flussi finanziari dell'attività (incassi e pagamenti).

12.3. Ruoli e responsabilità

Le attività che potrebbero realizzare il c.d. “reato presupposto” che sarebbe idoneo a generare la provvista illecita da utilizzare al fine di concretizzare il reato di auto riciclaggio prevedono il coinvolgimento delle seguenti Direzioni:

- Consiglieri di amministrazione con poteri di delega;
- *Personale di vendita e Responsabile vendite;*
- *Dirigenti, Quadri e Impiegati dotati di deleghe;*
- Responsabile Contabilità Generale;
- Responsabile Contabilità Fornitori;
- Consulenti esterni che operano a favore della Società.

12.4 Regole di carattere generale

Gli organi sociali di Leica Geosystems S.p.A. ed i dipendenti o consulenti nell'ambito delle funzioni ad essi attribuiti hanno l'obbligo di rispettare le norme di legge, del Codice Etico e le regole previste dal presente Modello, con espresso divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che realizzino le fattispecie di reato sopra elencate. In particolare devono:

- operare nel rispetto della normativa vigente in materia di strumenti di pagamento;
- adottare sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veridica imputazione di ogni operazione al cliente, controparte o ente interessati, con precisa individuazione del beneficiario e della causale dell'operazione, con modalità tali da consentire l'individuazione del soggetto che ha disposto l'operazione o l'ha effettuata;
- ispirarsi a criteri di trasparenza, professionalità, competenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta dei consulenti esterni e, in riferimento a questi, motivarne la scelta;
- assicurare che la scelta dei fornitori di beni o servizi avvenga, a cura delle funzioni competenti, sulla base di requisiti di professionalità, affidabilità, economicità;
- controllare che non siano corrisposti compensi, provvigioni o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti e a soggetti pubblicisticamente qualificati in misura non congrua rispetto alle prestazioni rese alla Società e non conformi all'incarico conferito, da valutare in base a criteri di ragionevolezza e con riferimento alle condizioni e alle prassi esistenti sul mercato o determinate da tariffe;
- assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari con soggetti terzi;
- conservare la documentazione a supporto degli incassi e dei pagamenti, adottando tutte le necessarie misure di sicurezza, fisica e logica.

Inoltre è espressamente vietato:

- effettuare pagamenti di fatture a terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico svolto;
- effettuare pagamenti in contanti se non per quelli compresi nella gestione della piccola cassa;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 121 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- effettuare incassi, trasferimenti di denaro contante o di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a 999 euro;
- effettuare richieste di rilascio ed utilizzo di moduli di assegni bancari e postali in forma libera, in luogo di quelli con clausola di non trasferibilità;
- provvedere all'incasso ed emissione di assegni bancari e postali che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- effettuare girate per l'incasso di assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente;
- detenere libretti di deposito bancari o postali al portatore il cui saldo sia pari o superiore a 10.000 euro;
- effettuare trasferimenti di denaro rispetto ai quali non vi sia piena coincidenza tra i destinatari/ordinanti i pagamenti e le controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- provvedere all'apertura, in qualunque forma, di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia e l'utilizzo di quelli eventualmente aperti presso Paesi esteri;
- effettuare bonifici disposti con provvista in contanti verso Paesi diversi da quello d'origine dell'ordine.

12.5 Protocolli specifici

Oltre ai protocolli e procedure aziendali già citate in precedenza, con specifico riferimento agli atti societari, l'Azienda ha in essere le seguenti procedure di Gruppo:

- Doppia firma per ogni tipologia di pagamento da parte di personale a ciò delegato.

12.6 Attività dell'Organo di Controllo

L'Organo di Controllo potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna Operazione a Rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

L'Organo di Controllo ha accesso, per i fini della attività ad esso attribuita, ad ogni documentazione aziendale che esso ritenga rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole aziendali dettate dal Codice Etico e dal presente Modello.

Nel caso si intraprendano da parte degli organi sociali aziendali operazioni sul capitale aziendale, o operazioni di scissione, fusione o trasformazione della Società, ne verrà data informazione all'Organo di Controllo.

Inoltre tenuto conto della natura di reato presupposto, la prevenzione deve avvenire conformemente a quanto previsto dai seguenti presidi specifici di controllo, come individuati nelle Parti Speciali facenti parte del presente Modello Organizzativo.

Inoltre si evidenziano, a titolo esemplificativo, alcuni indicatori di rischio che, in relazione a operazioni ovvero flussi in entrata e uscita "anomali o sospetti", ove si appalesano, devono essere esaminati con particolare attenzione:

- assicurare che i suddetti rapporti avvengano nell'assoluto rispetto di (i) leggi (ii) normative vigenti (iii) principi di lealtà, correttezza e chiarezza;
- rispetto puntuale del codice di condotta e delle procedure aziendali e di gruppo in essere;
 - pagamento agli amministratori di emolumenti non deliberati ovvero deliberati, ma in misura sproporzionata all'attività;

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	Pagina 122 di 123
----------------------------	---	------------------------------------	----------------------

- pagamenti ai parenti degli amministratori per non meglio precisate attività di consulenza;
- pagamento di compensi agli amministratori a titolo di consulenza;
- pagamento di consulenze a società che si trovano in paesi black list o off-shore;
- pagamenti effettuati per attività svolte da controparti italiane, ma accreditate su conti correnti di società in paesi black list o off-shore;
- finanziamenti soci provenienti da società fiduciarie o esterovestite;
- finanziamenti soci ricorrenti anche da parte di una società del gruppo senza una sottostante ragione di ordine imprenditoriale e reiterati prelievi a titolo di rimborso finanziamento soci non deliberati dal CdA;
- movimentazione eccessiva del conto di cassa senza una descrizione analitica delle operazioni compiute nel mastrino di cassa o nel libro giornale;
- sponsorizzazioni o donazioni per importi sensibili a Enti, Fondazioni o Onlus non meglio individuate;
- operazioni di significativo ammontare in assenza di motivazioni correlate al proprio business;
- operazioni ripetute e di ammontare significativo effettuate in contropartita con società che risultano create di recente e hanno un oggetto sociale generico o incompatibile con il business della società;
- stipula di rapporti contrattuali con vincoli o pegni a favore di terzi che non presentano alcun collegamento con la società;
- acquisto di un ingente ammontare di strumenti finanziari a elevata liquidità seguito dalla richiesta di prestiti garantiti dagli stessi strumenti finanziari;
- frequenti operazioni di investimento a lungo termine in strumenti finanziari immediatamente seguite dalla richiesta di liquidare la posizione e di trasferire i relativi proventi.

LEICA GEOSYSTEMS S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2024 del 19/06/2024	<i>Pagina 123 di</i> 123
----------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------