

NEXT DESIGN  
GROUP S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**  
(EX D. LGS. N. 231/2001)

*Versione:  
gennaio 2025*

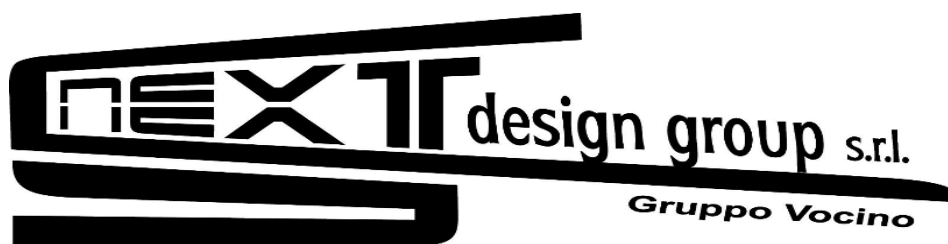
## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

---

# **NEXT DESIGN GROUP S.R.L.**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231  
“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE  
GIURIDICHE”**

## **PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE**



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## SOMMARIO

<b>DEFINIZIONI E RIFERIMENTI</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>6</b>
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTI DA REATO PRESUPPOSTO.....	6
1.2 FATTISPECIE DI REATO .....	7
1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO.....	7
1.4 L'IMPIANTO SANZIONATORIO .....	8
1.5 DELITTI TENTATI .....	9
1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	10
1.7 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ .....	10
1.8 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE .....	12
1.9 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	12
1.10 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO .....	13
<b>2. DESCRIZIONE SOCIETÀ</b> .....	<b>14</b>
2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE .....	14
2.2 ORGANI E COMPETENZE .....	14
2.3 LE FUNZIONI DI CONTROLLO .....	14
2.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	15
2.5 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI.....	15
2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE .....	16
2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	17
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>18</b>
3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA .....	18
3.2 IL PROGETTO DI NEXT DESIGN GROUP SRL PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 .....	19
3.3 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	21
3.4 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO .....	21
<b>4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> .....	<b>22</b>
4.1 PREMessa.....	22
4.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI .....	23
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI .....	24
4.4 MISURE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING .....	24
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'O.D.V.....	25
<b>5. I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI</b> .....	<b>26</b>
5.1 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI .....	26
<b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>28</b>
6.1 REQUISITI E FUNZIONI.....	28
6.2 NOMINA E COMPENSO .....	29
6.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE.....	29
6.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
6.5 I COLLABORATORI DELL'OdV (INTERNI ED ESTERNI) .....	30
6.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
6.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI..	31
6.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING .....	32

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

6.8.1	IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING (RINVIO).....	32
6.8.2	MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI ...	33
6.8.3	OBBLIGHI E REQUISITI SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) .....	33
6.9	RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	34
6.10	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	34
7.	COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE .....	35
7.1	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	35
7.2	L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE .....	35
8.	ADOZIONE DEL MODELLO .....	37
	ALLEGATO: REATI PRESUPPOSTO .....	38

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

**Aree Sensibili:** processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai lavoratori di Next Design Group S.r.l.;

**Codice Etico e Comportamentale:** documento contenente i principi valoriali e comportamentali definiti dalla Next Design Group S.r.l.;

**Collaboratori:** i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e di distacco;

**D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

**Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Next Design Group S.r.l.; i lavoratori subordinati di Next Design Group S.r.l., di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

**Dipendenti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;

**Esponenti Aziendali:** tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza<sup>1</sup>, aventi un rapporto di lavoro con l'ente, compresi i membri degli Organi Societari nonché i soggetti identificati dall'amministratore unico quali: il Direttore Tecnico di Cantiere (Capo commessa), il Tecnico di Cantiere, il Preposto di Cantiere, il Responsabile dell'applicazione delle norme in materia ambientale;

**Fornitori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

**Flussi informativi:** dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";

**Legge, 30/11/2017 n° 179:** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

**Linee Guida:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021);

**Modello** (o "MOG"): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;

**Organi Sociali:** Amministratore Unico e il Sindaco;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

**P.A.:** ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio".

<sup>1</sup> Cfr. art. 5 del D. Lgs. 231/01

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

**Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);

**Protocollo:** insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

**Reati:** le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

**Sistema Di Controllo (SCI):** Sistema di Controllo Interno adottato da Next Design Group S.r.l.;

**Società:** Next Design Group S.r.l. (c.f.: 03880310713) con Sede legale in San Nicandro Garganico (FG), Via Carso, 33.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, la quale introduce per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’Ente che rappresentano, nell’interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato realizzate a suo vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell’ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l’Ente di **non incorrere nella responsabilità amministrativa** dipendente da reato se prova che:

- prima della commissione del reato, l’**organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e Gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il **compito di vigilare** sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell’Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTI DA REATO PRESUPPOSTO

L’articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato “*Responsabilità dell’Ente*”, stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all’Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell’Ente ai soli reati commessi “*nel suo interesse o a suo vantaggio*”; la previsione introduce così un primo presupposto “*oggettivo*” di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell’articolo 5 del D. Lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell’ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell’articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, quest’ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

L’Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l’autore dello stesso abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

I suddetti termini risultano alternativi: l'“interesse” ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante*, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare “*esclusiva o concorrente*” per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post*: anche in assenza di un fine *pro-società* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di “vantaggio” è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell'Accusa.

La duplice categoria soggettiva distingue due categorie di Esponenti aziendali<sup>2</sup>:

- **soggetti in “posizione apicale”**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”;
- **soggetti “sottoposti”**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

## 1.2 FATTISPECIE DI REATO

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa il Decreto, nella Sezione III del Capo I, individua, come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)<sup>3</sup>, meglio indicate nell'Allegato n. 1.

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto:

*“[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento”.*

## 1.3 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO

<sup>2</sup> Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la società ed operanti nel suo nome/interesse.

<sup>3</sup> Il “catalogo” dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l’articolo 4, il d.lgs. 231/01 prevede che l’ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all’estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell’ente stesso.

#### **1.4 L’IMPIANTO SANZIONATORIO**

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in **Pecuniarie, Interdittive, Confisca, Pubblicazione della Sentenza.**

##### **Sanzioni Pecuniarie**

Le **sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell’ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”. L’importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell’ente, allo scopo di assicurare l’effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell’ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abusi di mercato se il prodotto o il profitto dell’ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle suddette sanzioni quando “l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, nonché qualora “il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”.

##### **Sanzioni Interdittive**

Le **sanzioni interdittive**, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche tali sanzioni che permangono in capo all’ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie. Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d’intensità, dall’art. 9, 2° comma:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la P.A.<sup>4</sup>, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13 del Decreto e specificamente:

- a) l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

<sup>4</sup> Tale intendendosi ogni tipo di ente di natura e funzione pubblica, le società con capitale a controllo pubblico, nonché le Authorities.



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 3 mesi a 2 anni*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art.16, comma 3 del D. Lgs. 231/2001 essere *applicate in via definitiva* (come, ad esempio, nel caso dei *Delitti di criminalità organizzata* in base all'Art. 2, comma 29, punto 4 del D. Lgs. 94/2009); ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45, ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità".

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

### **La Confisca**

In merito alla **confisca** (*e/o sequestro preventivo in sede cautelare*) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **Pubblicazione della Sentenza**

La **pubblicazione della sentenza** di condanna (*in caso di applicazione di una sanzione interdittiva*) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

## **1.5 DELITTI TENTATI**

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti presenti "a catalogo"<sup>5</sup>, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

<sup>5</sup> Il 22 ottobre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 156 del 2022 entrato in vigore il 6 novembre 2022; tale provvedimento ha esteso la punibilità in caso di reati concernenti le dichiarazioni IVA, anche alle condotte di mero tentativo, sempre che il fatto sia commesso anche in altro Stato membro e il danno complessivo superi l'importo di dieci milioni di euro.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

### 1.6 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune".

Inoltre, *"i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria"*.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

### 1.7 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "*tailor made*" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc.).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al giudice e da esso operata *post factum*, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato<sup>6</sup>.

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species* di quello commesso, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur*).

<sup>6</sup> Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre la suddetta forma specifica di esonero da detta responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposta alla sua direzione o vigilanza.

L'art. 6, infatti, rispetto ai soggetti in posizione apicale dispone che l'Ente non risponde qualora 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 lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto<sup>7</sup>.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, 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.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova. Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (cfr. paragrafo successivo).

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

<sup>7</sup> Art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente - Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

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

### 1.8 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI D'IMPRESE

Il fenomeno dei Gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Il nostro ordinamento riconosce tutt'oggi la mera unitarietà economica, ma non anche la soggettività ed autonomia giuridica del Gruppo societario.

Nonostante il silenzio del Legislatore sul punto, dottrina e giurisprudenza hanno più volte avvertito la necessità di verificare se il sistema sanzionatorio delineato nel Decreto possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui uno dei reati presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio di più imprese appartenenti allo stesso gruppo.

Secondo la più recente giurisprudenza e le *leading practice* in materia di responsabilità ex Decreto, la capogruppo può essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

1. il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della capogruppo<sup>8</sup>;
2. persone fisiche collegate in via funzionale alla capogruppo abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto. Partecipazione, quest'ultima, che può essere desunta, a titolo esemplificativo, dall'esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell'organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. *interlocking directorates*).

A ciò deve aggiungersi che, anche in assenza dei predetti requisiti, l'estensione della responsabilità è ipotizzabile nei casi in cui sia ravvisata un'indebita ingerenza da parte di esponenti della capogruppo nell'attività delle controllate (ad es., nel caso del cd. "amministratore di fatto").

Le Linee Guida di Confindustria affermano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria delle previsioni del Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo in funzione delle proprie dimensioni e dell'attività svolta. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo.

Next Design Group SrL ha definito una procedura "Gestione dei rapporti intercompany" (cfr. proc. B.3.9) a cui si fa espresso rinvio.

### 1.9 I DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo all'ente, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o società con cui Next Design Group SrL opera.

Nei contratti, patti fra soci o *partners*, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti adottati dalla Società, in alcuni casi può anche essere prevista l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex d.lgs. 231/01.

<sup>8</sup> In Giurisprudenza cfr. sent. n. 52316, Cass. Pen., Sez. II, 27 dicembre 2016 - dep. 9 dic. 2016, c. Fiandese; Cass. Pen., Sez V, 20 giugno 2011 n. 24583, c. Tosinvest; Cass., IV Sez. pen., Sent. n. 31210/2016, Cass., II Sez. pen., Sent. n. 295/2018 e da ultimo Cass., IV Sez. pen., Sent. n. 3731/2020.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente.

Next Design Group SrL sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

#### **1.10 CENNI SU LINEE GUIDA DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Next Design Group SrL è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Tenuto conto, poi, dell'oggetto sociale di Next Design Group SrL, nella redazione del presente Modello si è tenuta in debita considerazione anche del "*Codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del dlgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.*" redatto dall'Associazione Nazionale dei Costruttori Edili.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## 2. DESCRIZIONE SOCIETÀ

La Società Next Design Group Srl opera, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'ambito delle lavorazioni edili in genere ed esecuzioni delle stesse in ambito privato e pubblico.

### 2.1 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. "tradizionale".

L'Assemblea dei soci nomina:

- l'Amministratore Unico
- il Sindaco

### 2.2 ORGANI E COMPETENZE

Secondo quanto sancito all'interno dello Statuto, sono Organi Sociali della Società:

#### a. Assemblea dei soci

Le Assemblee dei soci sono convocate dall'Amministratore Unico e possono avere luogo in località anche diverse dalla sede sociale, purché nell'ambito del territorio nazionale.

L'Assemblea è presieduta dall'Amministratore Unico o da altro soggetto designato dall'Assemblea stessa e il Segretario può anche essere socio o un non socio o un Notaio.

L'Assemblea dei soci ha il potere esclusivo di:

- a) discutere e approvare il bilancio consuntivo;
- b) nominare gli amministratori e determinarne il relativo compenso;
- c) nominare i componenti del collegio sindacale, e/o il revisore nei casi previsti dall'art. 2477 c.c. e determinarne il relativo compenso;
- d) approvare operazioni che comportino una sostanziale modifica dell'oggetto sociale o una rilevante modifica dei diritti dei soci;
- e) disporre lo scioglimento della Società, fissando il numero dei liquidatori, la loro nomina ed i loro poteri;
- f) disporre l'esclusione di un socio;
- g) deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dalla legge, dal presente Statuto o sottoposti al suo esame dagli Amministratori;

#### b. Amministratore Unico

L'Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione e la gestione, sia ordinaria che straordinaria, della società, nel rispetto dei limiti di legge, con facoltà di nominare procuratori speciali.

L'Amministratore Unico rappresenta la Società di fronte ai terzi ed in giudizio.

Attualmente l'incarico di Amministratore Unico è rivestito da Antonio Vocino in forza di atto di nomina del 11.01.2013 con validità fino a revoca.

#### c. Organo di controllo

Quale organo di controllo, la Società ha nominato un Sindaco, cui si applicano le norme previste per le Società per azioni, in quanto compatibili.

Il Sindaco resta in carica per tre esercizi ed è rieleggibile.

Attualmente, la carica è rivestita dal Dott. Nazario Iannone con incarico a scadenza al 30.05.2026.

### 2.3 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

La Società si è dotata di un **Sistema di Controllo Interno** che contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Il Sistema di Controllo Interno della Società garantisce il monitoraggio e la misurazione dei principali **rischi strategici, operativi, gestionali, finanziari e di compliance connessi alla gestione ordinaria delle attività dell'Ente**.

In tale contesto sono state istituite e operano nella Società le **Funzioni di Controllo**, ovvero strutture organizzative dotate di autonomia e indipendenza dedicate ad assicurare il corretto ed efficiente funzionamento dello stesso.

- L'**Organismo di Vigilanza** (*istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01*) vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, curandone l'aggiornamento;
- L'**Internal Audit** costituisce il presidio di controllo atto a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni;

## 2.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società, in coerenza con le norme statutarie, ha definito un assetto organizzativo e procedurale volto a consentire un adeguato Sistema di Controllo Interno. Sistema che contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Next Design Group Srl si è dotata di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori organizzativo interno finalizzato alla prevenzione degli infortuni nonché alla garanzia di adeguati standard di sicurezza per i propri dipendenti.

L'assetto organizzativo definito dalla Società si pone come obiettivo quello di:

- assicurare la necessaria separatezza tra le Funzioni ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze,
- stabilire compiti e responsabilità,
- consentire di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili.

La Struttura Organizzativa della Società è articolata in Direzioni / Aree / Unità Organizzative.

A diretto riporto dell'Amministratore Unico sono presenti le seguenti Funzioni in organico:

- ✓ Internal Audit,
- ✓ Responsabile servizio prevenzione e protezione;
- ✓ Responsabile tecnico;
- ✓ Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione e di progettazione;
- ✓ Responsabile ufficio tecnico.

## 2.5 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI

La Società, con l'obiettivo di informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi, nonché regolamentare l'operatività in maniera efficiente e nel rispetto dei principi etici e di legalità, si è dotata dei seguenti strumenti di *governance*:

- Lo **Statuto**;
- Il **Codice Etico e Comportamentale**;
- Il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**;
- Il **Sistema di deleghe e Procure**;

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, rispetto a tutte le attività svolte da Next Design Group SrL, come si siano formate e attuate le decisioni della Società in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione unificato della *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi. L'applicazione del Modello 231 fortifica l'esercizio dei controlli interni, consentendo un presidio dei rischi basato sulla seguente struttura:

- un primo livello di controllo garantito dal management operativo, ma anche dal responsabile dell'area tecnica, piuttosto che dal RSPP e dal RLS;
- un secondo livello di controllo garantito dal sistema di audit interna in tema di sicurezza sul lavoro, facente capo direttamente al responsabile per la sicurezza sul lavoro;
- un terzo livello di controllo esercitato dall'Organismo di Vigilanza.

## 2.6 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (tracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'organo amministrativo è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli incaricati; i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

Le linee generali a cui si attengono gli atti di conferimento di poteri di firma sono:

- 1) indicazione del soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) indicazione dell'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) ove attribuito, indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze di Next Design Group SrL. Particolare attenzione dovrà essere prestata anche alle ipotesi in cui, a seguito di modifiche



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

organizzative di Next Design Group Srl, sia necessario revocare le procure e le deleghe precedentemente conferite e darne adeguata pubblicità.

## **2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Società, il cui monitoring risulta attribuito all'Amministratore unico.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, avviato un "Progetto" con l'obiettivo di rendere il proprio Modello Organizzativo, conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria.

Il "sistema" definito da Next Design Group Srl in materia di *Responsabilità Amministrativa degli Enti (ex D. Lgs. 231/01)*, quale strumento unitario, è costituito dalle seguenti componenti:

- A. Codice Etico:** documento che definisce l'insieme delle norme di comportamento, dei valori di etica aziendale che l'Ente riconosce, accetta e condivide;
- B. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** composto da:
1. **Protocolli di comportamento di Parte Generale:** documento in cui si illustrano i contenuti del Decreto 231/01 la metodologia, il profilo dell'OdV e le modalità di formazione e di informazione;
  2. **Protocolli di Comportamento di Parte Speciale:** documento in cui si definiscono i presidi special – preventivi e le peculiari regole di comportamento;
  3. **Procedure operative e regolamenti di gestione:** documenti specifici che affrontano e individuano specifiche regole di comportamento in determinate aree aziendali;
  4. **Matrici di Mappatura dei "Rischi – Reato o Risk Assessment":** documento di sintesi delle evidenze risultanti dalle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231/01;
  5. **Sistema Disciplinare:** documento che definisce lo specifico regime sanzionatorio irrogabile agli autori delle violazioni del Modello.

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato a realizzare le seguenti azioni:

- delineare i principi e le norme che dovranno guidare i comportamenti del personale dipendente e di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- regolamentare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e controlli interni volte ad individuare per le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite.

### **3.2 IL PROGETTO DI NEXT DESIGN GROUP SRL PER L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001**

Il Modello è stato espressamente costruito per Next Design Group Srl sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.

Secondo quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Next Design Group Srl è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria; tale processo si è articolato nelle seguenti fasi:

- I. Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) mediante raccolta documentazione e svolgimento di interviste;
- II. Valutazione dei rischi (Risk Assessment);
- III. Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

#### ***Fase I – Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione***

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali – effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e consegna di copia di documenti - oltre a fornire elementi conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della "fotografia", veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali dell'ente, indispensabile alla costruzione di un Modello "tailor made".

#### ***Fase II - Risk Assessment***

Contestualmente all'analisi del contesto di riferimento e con riferimento alle diverse attività, si è proceduto all'identificazione dei rischi e alla valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01. Si è quindi proceduto ad operare la c.d. Mappatura delle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231 vigente, il cui output è risultato: i) l'individuazione delle potenzialità commissive (condotte) configurabili per la Società e delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001; ii) l'identificazione della configurabilità della fattispecie; iii) l'attività / processo aziendale ritenuto criminogeno "*attività sensibili*".

I risultati di tale fase sono illustrati nelle Matrici di Mappatura redatte per ciascuna famiglia di reati-presupposto applicabili alla Società.

A partire dalle attività sensibili così come identificate nelle Matrici di Mappatura, viene effettuata una preliminare analisi organizzativa al fine di ricondurre le "*attività sensibili*", per famiglia di reato, alla relativa *Componente organizzativa* associata (in termini di processo di riferimento come da "*Albero dei Processi*"), nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all'*Organigramma aziendale* vigente) e alla documentazione organizzativa disponibile.

A valle di tale analisi, è stata effettuata la misurazione del livello di rischio potenziale per ciascuna area / processo identificato come sensibile, sulla base della combinazione della frequenza/ probabilità dell'attività "*sensibile*" (*in termini*

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

di frequenza di svolgimento del processo) e valutazione della severità d'impatto (sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive o reputazionale).

L'**Impatto dell'evento** (reato) è stato stimato sulla base delle sanzioni potenzialmente commisurabili all'ente, previste dal Decreto:

- *Sanzioni Pecuniarie,*
- *Sanzioni Interdittive,*
- *Confisca,*
- *Pubblicazione della Sentenza.*

Alla luce delle seguenti considerazioni:

- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18 commi 2 e 3 ex D. Lgs. 231/01);
  - nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per quella parte che può essere restituita al danneggiato (art. 10 commi 2 e 3 ex D. Lgs 231/01),
- si è ritenuto opportuno classificare l'impatto del reato sulla base di una scala: *Alta, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni interdittive, Media, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni pecuniarie.*

La **probabilità** di manifestazione dell'evento è stata valutata sulla base della frequenza con la quale si verifica l'attività sensibile svolta (*raro / improbabile; possibile; probabile*).

Al fine di abbattere il **RISCHIO POTENZIALE**, per ogni "area" e "attività" esposta a rischio sono analizzati / valutati gli elementi chiave:

- **Regolamentazione:** *esistenza di disposizioni aziendali / procedure formalizzate / prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili.*
- **Controlli e Tracciabilità:** *"registrazione" delle operazioni relative ad un'attività sensibile, presenza di "supporti documentali" in merito ai processi decisionali e gestione controllata dei documenti aziendali, controlli puntuali in chiave 231.*
- **Segregazione:** *preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo.*
- **Poteri Autorizzativi e di firma:** *esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della struttura.*

In tale fase è stata condotta anche un' **analisi del "divario" (Gap Analysis)**, rispetto ai "driver di analisi" sopra individuati, *Regolamentazione, Controlli e Tracciabilità, Segregazione e Poteri autorizzativi e di firma*, è stata condotta un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") la quale, ha messo in luce gli "scostamenti" esistenti tra il "sistema di governance" operante e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dal Decreto. Tale analisi ha rappresentato, di fatto, la "*base informativa di riferimento*" per individuare gli interventi di miglioramento al sistema di controllo interno, che nel rispetto dei livelli di efficienza e di efficacia della gestione, siano in grado di fornire una risposta adeguata alle esigenze e prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

### **Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello**

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all'elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti gli Esponenti aziendali e Fornitori.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di monitoring e prescrizioni comportamentali vincolanti i soli soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati "critici" o "sensibili".

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico dell'ente.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli Esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del Modello adottato.

### 3.3 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Risultano componenti essenziali del "sistema 231/01":

- **Codice Etico:** Per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. L'integrità etica e la compliance contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influenzando sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi.

Partendo da questa premessa, Next Design Group SrL ha adottato il Codice Etico e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati. Esso proclama i principi valoriali condivisi e conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali e da coloro che collaborino con l'ente.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- o garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
  - o integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.
- **Sistema Disciplinare e Sanzionatorio:** Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiede l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La Società ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti. Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

### 3.4 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

L'Amministratore Unico è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

L'Amministratore Unico, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, assume le più opportune iniziative in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e con cadenza semestrale saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- variazioni del “catalogo dei reati” previsti dal D. Lgs. 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- coerenza dei presidi adottati con l’operatività corrente;
- variazioni dell’assetto organizzativo e delle aree di business;
- rilievi effettuati dalle funzioni interne con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi “correttivi” al Modello o di componenti di esso.

L’Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell’operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

#### **4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

##### **4.1 PREMESSA**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l’efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell’esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un’ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

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

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l’autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;  
nonché classificate come segue:
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l’attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l’agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l’omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l’attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all’OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

#### **4.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

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

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

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile in base a quanto indicato al comma precedente – come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che: incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

- violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
- adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

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

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

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione

che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### **4.3 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI**

La violazione da parte di Soggetti Terzi delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine

di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Unico ne dà notizia all'O.d.V.

#### **4.4 MISURE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING**

Costituisce motivo di applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come 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) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza e in coerenza con le previsioni dei CCNL di riferimento, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

#### **4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'O.D.V.**

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'O.d. V, gli altri componenti dell'OdV, informano immediatamente l'Amministratore Unico ed il Sindaco della Società.

Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## 5. I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI

### 5.1 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico e Comportamentale.

L'adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio e un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.

Next Design Group SrL adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- i. assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- ii. favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'ente o con esso, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- iii. garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- iv. sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- v. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- vi. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- vii. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'ente o con esso, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- viii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

È elemento fondante del MOG che tali principi siano "declinati" per ogni tipo di operatività ed ogni processo.

È responsabilità di tutte le U.O. coinvolte nelle attività, ciascuna nell'ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.

Risultano PRINCIPI DI COMPORTAMENTO, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino *ex se* un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro o altre utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi.

Sono altresì PRINCIPI DI CONTROLLO, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;
- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 REQUISITI E FUNZIONI

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – 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 D. Lgs. 231/2001, 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 prevista dal D. Lgs. 231/2001.

La Società, in considerazione di quanto sopra, ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **Autonomia e indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza;
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.**

Nell'individuazione dei componenti dell'OdV, l'ente prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Next Design Group SrL ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

Non possono ricoprire la carica di componente dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale dell'ente;
- coloro che sono legati all'ente ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
- coloro che versano in conflitto di interessi con l'ente;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001);
- coloro che svolgono attività di revisore unico o sindaco in favore di Next Design Group SrL.

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, l'Amministratore unico, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore unico dovrà revocare il mandato. Durante il periodo su richiamato il componente dell'Organismo è sospeso dalle sue funzioni.

Nel caso in cui uno o più membri si dimettano, ovvero incorrano in delle cause d'ineleggibilità, o debbano cessare, anche temporaneamente la loro funzione, l'Amministratore unico procede alla loro sostituzione, nominando immediatamente i nuovi componenti.

L'incompatibilità con la funzione, di un componente dell'Organismo, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

## 6.2 NOMINA E COMPENSO

L'Organismo è nominato dall'Amministratore Unico.

All'atto della nomina, lo stesso Amministratore Unico assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire all'Amministratore Unico la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

## 6.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

L'Organismo di Vigilanza dura in carica un anno.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia dei suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore Unico.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione dell'Amministratore Unico previo parere del Revisore Unico dal quale l'Amministratore può dissentire con adeguata motivazione.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore Unico nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

Con riferimento ai singoli componenti dello stesso, la revoca può essere disposta dall'Amministratore Unico, sentito il Sindaco, soltanto per giusta causa.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 4.1., nonché:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

- in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell'OdV ovvero di una durata superiore a sei mesi.

#### **6.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Amministratore Unico assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L'Amministratore Unico assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate all'Amministratore stesso. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

#### **6.5 I COLLABORATORI DELL'ODV (INTERNI ED ESTERNI)**

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare all'Organismo apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 5.1.

#### **6.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni societarie o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

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

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare all'Amministratore unico eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- coordinarsi con le funzioni di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente ai vertici della Società eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'Amministratore unico;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- 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;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente dell'ente, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

L'Amministratore unico curerà l'adeguata comunicazione all'interno della Società, dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Le divulgazioni di tali informazioni potranno essere effettuate solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

#### **6.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice di Etico previsto dal D. Lgs. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

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.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evincano lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative (es. organigrammi, procedure);
- "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società relativamente a procedure operative in essere presso la Next Design Group SrL.

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai Dipendenti che da terzi, attinente alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe, dei poteri e delle procedure adottato dall'ente e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'elenco dettagliato dei dati e delle informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza è contenuto nella procedura aziendale relativa ai flussi informativi dell'OdV, tempo per tempo mantenuta e validata dall'OdV e facente parte del complessivo sottosistema dei controlli interni a presidio dei rischi 231.

In capo a ciascun Responsabile di primo livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richiesti o previsti dal presente Modello.

Per la trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza sono attivi i seguenti canali:

- effettuare la segnalazione in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;
- mediante invio delle proprie segnalazioni a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza (odv@nextdesigngroup.it).

## **6.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING**

### **6.8.1 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING (RINVIO)**

Next Design Group SrL si è conformata alle prescrizioni di cui all'art. 6 Lgs. commi 2-bis, 2 ter e 2 quater del D. Lgs 231/01 relative al c.d. Whistleblowing ossia alle segnalazioni circostanziate effettuate dall'esponente a tutela dell'integrità dell'ente riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso ovvero violazioni del Modello di cui l'esponente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, devono essere oggetto di segnalazione le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

A tutela dei segnalanti, la Società prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra, possono denunciare eventuali misure discriminatorie all’Ispettore nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dell’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Possono essere considerate misure discriminatorie:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del Codice civile;
- nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In ogni caso è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Resta tuttavia in facoltà della Società agire giudizialmente nel caso in cui il segnalante abbia leso i suoi diritti, anche d’immagine.

Next Design Group Srl, in particolare, ha predisposto una specifica procedura operativa inerente il funzionamento e la gestione del sistema di Whistleblowing a cui si fa espresso rinvio.

#### **6.8.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI**

I Destinatari qualora rilevino direttamente un atto o un fatto che riguarda comportamenti o condotte rientranti nel perimetro del whistleblowing, provvedono ad effettuare le Segnalazioni secondo le modalità definite dalla Società e disciplinate nella specifica procedura.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall’intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

Il responsabile del sistema Whistleblowing valuta le segnalazioni ricevute, con garanzia di riservatezza e di tutela del segnalante, effettua le conseguenti istruttorie e richiede l’adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed assumendo la motivata determinazione dell’eventuale rinuncia a procedere a un’indagine interna.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può:

- effettuare la segnalazione in forma orale mediante il servizio telefonico dedicato;
- effettuare la segnalazione per iscritto mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede di Next Design Group Srl Via Marzabotto, 88, 40050 Funo di Argelato all’attenzione del responsabile.

#### **6.8.3 OBBLIGHI E REQUISITI SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)**

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell’interesse o vantaggio della Società), hanno l’obbligo di presentare, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che, in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono essersi verificate o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione / segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I Destinatari hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

#### **6.9 RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e in quanto "parte dell'ente" è autorizzato al trattamento da parte del Titolare.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

#### **6.10 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- **con cadenza semestrale**, una **relazione informativa**, relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico;
- **immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello**, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e al Direttore Generale.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	<i>Versione: gennaio 2025</i>
-----------------------------	--	-----------------------------------

## **7. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE**

Due importanti requisiti del Modello necessari per un suo buon funzionamento sono le attività di comunicazione e formazione che devono essere diversamente modulate in base ai destinatari. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

### **7.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società deve dare piena pubblicità al Modello adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, capillare, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

#### **a) Comunicazione e diffusione interna**

Ogni Esponente aziendale (apicale o sottoposto) riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati.

#### **b) Comunicazione e diffusione esterna**

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta, oltre al Codice Etico.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché delle Componenti ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola volta a garantire il rispetto dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico, pena l'applicazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione fino alla risoluzione del contratto, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Il Codice Etico verrà messo a disposizione di tutti gli stakeholder (interni ed esterni) mediante pubblicazione dello stesso sul sito della Società.

### **7.2 L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli di inquadramento dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante attività di Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno e all'esterno della Società.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano Formativo;
- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione del personale ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di soggetti a cui è rivolta, ecc.);
- iii. nell' identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte integrante, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative quali: formazione in aula e anche tramite la modalità e-learning.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla Società, operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Specifica attenzione deve essere riservata ai neoassunti e ai dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

## 8. ADOZIONE DEL MODELLO

L'Amministratore Unico è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

L'Amministratore Unico cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

NEXT DESIGN  
GROUP S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**  
(EX D. LGS. N. 231/2001)

*Versione:  
gennaio 2025*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**NEXT DESIGN GROUP S.R.L.**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE  
GIURIDICHE”**

**ALLEGATO: REATI PRESUPPOSTO**

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

#	RIFERIMENTO ART. D. LGS. 231/01	FATTISPECIE DI REATO
1	24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2	24-Bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3	24-Ter	Delitti di criminalità organizzata
4	25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
5	25-Bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	25-Bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
7	25-Ter	Reati societari
8	25-Quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
9	25-Quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	25-Quinquies	Delitti contro la personalità individuale
11	25-Sexies	Reati di abuso di mercato
12	25-Septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
13	25-Octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14	25-Octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15	25-Novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
16	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17	25-Undecies	Reati Ambientali
18	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19	25-Terdecies	Razzismo e Xenofobia
20	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21	25-Quinquesdecies	Reati Tributari
22	25-Sexiesdecies	Contrabbando
23	25-Septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
24	25-Duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

#	RIFERIMENTO ART. D. LGS. 231/01	FATTISPECIE DI REATO
25	Reati transazionali	Reati transnazionali

Di seguito, si riporta il dettaglio dei reati inclusi nei suddetti articoli del Decreto.

Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.<sup>9</sup>

- *malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)<sup>10</sup>;*
- *indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)<sup>11</sup>;*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.)<sup>12</sup>;*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)<sup>13</sup>;*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)<sup>14</sup>;*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)<sup>15</sup>;*
- *Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (reati di cui all'art. 2 della Legge n. 898 del 23 dicembre 1986 in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva, conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 27 ottobre 1986, n. 701);*
- *concussione (art. 317 c.p.)<sup>16</sup>;*
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi della C.E.E. o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)<sup>17</sup>*
- *traffico di influenze illecite (346 – bis c.p.)<sup>18</sup>.*
- *peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)<sup>19</sup>;*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)<sup>20</sup>;*
- *abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)<sup>21</sup>.*

Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- *documenti informatici (art. 491-bis c.p.);*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)<sup>22</sup>;*
- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)<sup>23</sup>;*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);*

<sup>9</sup> Come da ultimo novellati dalla legge 27 maggio 2015 n. 69 e dalla Legge n. 3 del 2019

<sup>10</sup> Come da ultimo modificato con il D.L. 27 gennaio 2022, n.4 convertito con modificazioni dalla Legge 25/2022

<sup>11</sup> Da ultimo modificato con il D.L. 25 gennaio 2022, n.4 convertito con modificazioni dalla legge 25/2022

<sup>12</sup> Così come novellato dall'art. 8, comma 1 del D.Lgs. 10 aprile 2018 n.36

<sup>13</sup> Come da ultimo modificato con il D.L. 27 gennaio 2022, n.4 convertito con modificazioni dalla Legge 25/2022

<sup>14</sup> Così come modificato dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs 10 aprile 2018 n. 36

<sup>15</sup> Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>16</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>17</sup> Così come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o) n.2 e n.3 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3

<sup>18</sup> Da ultimo introdotto con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

<sup>19</sup> Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>20</sup> Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>21</sup> Da ultimo introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>22</sup> Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).

<sup>23</sup> Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).



NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- *detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)<sup>24</sup>;*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);*
- *frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);*
- *Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 convertito in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133 Articolo 1).*

Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:

- *associazione per delinquere (art. 416 c.p.);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);*
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)<sup>25</sup>;*
- *sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90);*
- *tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91)*
- *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, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n.110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)<sup>26</sup>.*

Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

- *uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);*
- *falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);*
- *alterazione di monete (art. 454 c.p.);*
- *introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.);*
- *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.);*
- *contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);*
- *contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)*

Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:

- *turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);*
- *illecita concorrenza con minaccia e 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 dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).*

Art. 25-ter, Reati societari:

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.);*

<sup>24</sup> Rubrica così sostituita dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238 (Legge Europea 2019-2020).

<sup>25</sup> Così come modificato dalla legge 21.5.2019, n. 43

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis c. c.);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c. c.);*
- *impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);*
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);*
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);*
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);*
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);*
- *omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);*
- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);*
- *indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);*
- *corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)<sup>27</sup>;*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)<sup>28</sup>;*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);*
- *aggiotaggio (art. 2637 c.c.);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).*

Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- *Associazioni sovversive (art.270 c.p)*
- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);*
- *Circostanze aggravanti e attenuanti (art.270 bis. 1 c.p.)*
- *assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);*
- *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);*
- *organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);*
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);*
- *Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-quinquies.1);*
- *Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270-quinquies. 2);*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);*
- *attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);*
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);*
- *atti di terrorismo nucleare (art.280-ter c.p.);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);*
- *sequestro a scopo di coazione (art.289 ter c.p.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *cospirazione politica mediante accordi (art. 304 c.p.);*
- *cospirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.);*
- *banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);*
- *assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (aart.307 c.p.);*
- *impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo o danneggiamento installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.1);*
- *danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.2);*
- *sanzioni (L. n. 422/1989, art.3);*
- *pentimento operoso (D. Lgs. N. 625/1979, art.5);*
- *convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art.2).*

Art. 25-quater.1, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:

- *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).*

Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:

- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*

<sup>27</sup>Come modificato dal d.lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha altresì introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione" e dall'art. 1, comma 5, lett. a) della Legge 9 gennaio 2019, n.3

<sup>28</sup>Abrogato ultimo comma dall'art. 1, legge 9 gennaio 2019 n. 3

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione o accesso a 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.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>29</sup>;
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998);
- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184. D. Lgs. n. 58 del 1998)<sup>30</sup>;
- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art.14 Reg. UE n.596/2014);
- divieto di manipolazione del mercato (art.15. Reg. UE n.596/2014).

Art. 25-septies, reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.)<sup>31</sup>;
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)<sup>32</sup>.

Art. 25-octies, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio<sup>33</sup> (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Art. 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti<sup>34</sup>:

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti Regio decreto n. 1398 (Art.493-ter c.p.)<sup>35</sup>
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diverso dai contanti (art.493-quater c.p.)<sup>36</sup>;
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640- ter c.p.)<sup>37</sup>

Art.25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a-bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 1);

<sup>29</sup> Da ultimo inserito con modifiche dalla l. n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.

<sup>30</sup> Come modificato dalla Legge n.238/2021

<sup>31</sup> Così come modificato dall'art. 12, comma 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3

<sup>32</sup> Così come modificato dall'art. 12 comma3 della Legge 11 gennaio 2018 n. 3

<sup>33</sup> Come da ultimo modificato dal d.lgs 25 maggio 2017 n. 90.

<sup>34</sup> Introdotto dal D. Lgs. b. 184 del 18 novembre 2021

<sup>35</sup> Come modificato da D. Lgs n.184 dell'8 novembre 2021

<sup>36</sup> Introdotto da D. Lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021)

<sup>37</sup> Come modificato da D. Lgs. N. 184 dell'8 novembre 2021

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)

Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria:

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

Art. 25-undecies, Reati ambientali<sup>38</sup>:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- distruzione o deterioramento di habitat di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n.152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n.152/2006, art. 258);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)<sup>39</sup>;
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 260-bis);
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

<sup>38</sup> Come novellati dalla legge 22 maggio 2015 n. 68.

<sup>39</sup> Articolo introdotto da D. Lgs. n. 21/2018

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286)<sup>40</sup>.

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)

Art. 25-terdecies, Razzismo E Xenofobia (Articolo Aggiunto dalla Legge n. 167, 20 novembre 2017 che richiama l'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654<sup>41</sup>):

- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.)*

Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati:

- *Frode in manifestazioni sportive (art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);*
- *Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).*

Art. 25-quinquesdecies, Reati Tributari<sup>42</sup>:

- *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2, comma 1 e comma 2 bis D. Lgs. 74/2000);*
- *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 D. Lgs 74/2000);*
- *Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8 D.Lgs. n. 74/2000);*
- *Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 D. Lgs 74/2000);*
- *Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 D. Lgs 74/2000).*
- *Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000);*
- *Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000);*
- *Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000).*

Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando:

- *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine doganali (art. 283 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 – bis del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*
- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 – ter del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);*

<sup>40</sup> Come da ultimo novellato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161.

<sup>41</sup> Richiamo da intendersi riferito ora all'art. 604 bis c.p., 3° comma, ai sensi dell'art. 7, d.lgs. 21/2018.

<sup>42</sup> Le fattispecie di reato di Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74/2000), Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs 74/2000) e Indebita compensazione (art. 10-quarter D. Lgs 74/2000) sono configurabili qualora commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

NEXT DESIGN GROUP S.R.L.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> (EX D. LGS. N. 231/2001)	Versione: gennaio 2025
-----------------------------	--	---------------------------

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 – quater del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale).
- Altri casi di contrabbando (art. 292 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);

Art. 25-septiesdecies, Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale<sup>43</sup>:

- furto di beni culturali (art. 518- bis c.p.);
- approvazione indebita di beni culturali (art.518- ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art.518-quater c.p.);
- falsificazione in struttura privata relativa a beni culturali (art. 518-ocies c.p.);
- violazione in materia di alienazione di beni culturali (art.518- novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518- decies c.p.);
- uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518- undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Art.25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici<sup>44</sup>:

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518- sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.518- terdecies c.p.).

Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente collettivo può essere chiamato a rispondere anche dei reati-presupposto commessi all'Estero, qualora:

- sia ivi commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi del cit. art. 5, comma 1;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che l'autore-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);

nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

<sup>43</sup> Articolo aggiunto da L. n. 22 del 09 marzo 2022

<sup>44</sup> Articolo aggiunto da L. n. 22 del 09 marzo 2022