



NATUZZI 65
65 years of Harmony

NATUZZI S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 e
s.m.i.**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Natuzzi S.p.A.
con delibera del 13 febbraio 2025

INDICE

1.	DEFINIZIONI	4
2.	PROFILO DELLA SOCIETÀ	5
2.1	Il modello di business del Gruppo Natuzzi	5
2.2	Il modello di <i>Corporate Governance</i>	5
3.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	6
3.1	La disciplina della responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	6
3.2	L’esonero dalla responsabilità amministrativa	9
3.3	I parametri di riferimento: le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di categoria	10
3.4	La difesa in giudizio dell’Ente	11
4.	LA GOVERNANCE DI NATUZZI S.P.A.....	12
4.1	Il Sistema Organizzativo e dei poteri di Natuzzi S.p.A.....	12
4.2	Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	13
4.3	Principi generali delle <i>policy</i> e procedure e di controllo in tutte le Aree a rischio reato	14
5.	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI NATUZZI S.P.A.....	15
5.1	Finalità del Modello	15
5.2	I Destinatari del Modello	16
5.3	I lavori preliminari all’adozione ed all’aggiornamento del Modello di Natuzzi S.p.A.	16
5.4	Gli elementi fondamentali del Modello	17
5.5	La struttura del Modello	18
5.6	Funzione della Parte Speciale	19
5.7	Criteri adottati per la valutazione dei reati	19
6.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
6.1	Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	20
6.2	Individuazione dell’Organismo di Vigilanza.....	21
6.3	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	23
6.4	Riporto nei confronti degli organi societari	25
6.5	Archiviazione e conservazione delle informazioni	26
7.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
7.1	Segnalazioni da parte di soggetti aziendali o di terzi	26
7.2	Whistleblowing.....	27
7.2.1	Principi generali	27
7.2.2	Soggetti segnalanti e oggetto delle segnalazioni	28
7.2.3	Gestore delle segnalazioni: il Comitato Segnalazioni	29
7.2.4	Canali destinati alle segnalazioni.....	29
7.2.5	Tutela del segnalante	29

8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	30
8.1 Responsabilità degli Enti per i reati commessi all'estero	30
8.2 Valutazione del rischio per reati commessi all'estero	30
9. ADOZIONE DEL MODELLO IN AMBITO DI GRUPPO	30
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	31
10.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale	31
10.2 Informativa a Collaboratori esterni e Fornitori/Partner	32
11. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	32
12. SISTEMA SANZIONATORIO	33
12.1 Principi generali	33
12.2 Definizione di condotta non conforme ai sensi del Modello	34
12.3 Proporzionalità delle sanzioni	35
12.4 Sanzioni per il personale dipendente	36
12.5 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	37
12.6 Sanzioni disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e della Policy Whistleblowing	38
12.7 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	39
12.8 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	39
12.9 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori/Partner	39
13. IL CODICE ETICO DI NATUZZI S.P.A.	40
13.1 Elaborazione e adozione del Codice Etico	40
13.2 Finalità e destinatari del Codice Etico	40
13.3 Norme di comportamento per gli apicali e per il personale dipendente	40
13.4 Responsabilità in materia di controlli interni. Rispetto delle procedure	41
13.5 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico	41
14. CATALOGO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	42

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

1. DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni trovano applicazione nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, salvo diversa indicazione.

Aree potenzialmente "a rischio reato"	Aree di attività che includono le attività "operative", costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione)
Aree Strumentali	Includono le attività attraverso le quali possono essere create, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, le attività che favoriscono o rendono possibili comportamenti costituenti direttamente fattispecie di reato (solitamente attività di gestione di strumenti di tipo finanziario, per es. i rimborsi spese ai dipendenti attraverso i quali, se fittizi, crearsi la provvista per i reati di corruzione)
Attività Sensibili	Le singole attività aziendali ove può ravvisarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati presupposto afferente alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001
CCNL	I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dipendenti della Natuzzi S.p.A.
Codice Etico	Il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Natuzzi S.p.A.
Compliance	Rispetto di specifiche disposizioni e normative locali e/o internazionali, impartite dal legislatore, da autorità di settore, nonché da strumenti normativi interni aziendali
Decreto 231/Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche
Destinatari	I componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti e coloro che sono distaccati presso la Società) e coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società (partner, distributori agenti, intermediari, fornitori, etc.)
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i dirigenti
Enti	I soggetti a cui è applicabile il D.Lgs. n. 231 del 2001: <ul style="list-style-type: none"> - gli enti forniti di personalità giuridica; - le società; - le associazioni anche prive di personalità giuridica; - gli enti pubblici economici; - gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.
Fornitori	I fornitori di beni e servizi non legati alla Natuzzi S.p.A. da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti
Società	Natuzzi S.p.A.
Gruppo	Natuzzi S.p.A. e le sue società controllate
Linee Guida	Le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001
Modello 231/Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Natuzzi S.p.A. (ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001) approvato dal Consiglio di Amministrazione
OdV/Organismo	Organismo, di natura collegiale, istituito da Natuzzi S.p.A. ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società
Policy e Procedure	Policy, procedure, protocolli, misure organizzative dirette a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire
Pubblica Amministrazione/P.A.	La pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
Partner	Le controparti con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in genere)
Parte Generale	Il presente documento intitolato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. - Parte Generale"
Parte Speciale	Il documento intitolato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. - Parte Speciale" che descrive le Attività Sensibili ed i presidi esistenti
Reati/Reati presupposto	Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Riportate nella Parte Speciale, assieme alle Attività Sensibili ed ai relativi presidi
Società controllate	Società direttamente e/o indirettamente controllate dalla Società in Italia e all'estero, così come riportate nel proprio bilancio consolidato (ed <i>Annual Report on Form 20-F</i>)

2. PROFILO DELLA SOCIETÀ

2.1 Il modello di business del Gruppo Natuzzi

Natuzzi S.p.A. (di seguito anche soltanto la “**Società**”), fondata nel 1959 da Pasquale Natuzzi, disegna, progetta, realizza e vende divani, poltrone, mobili, complementi d’arredo e letti per uso residenziale.

Natuzzi S.p.A. è una delle più grandi aziende italiane nel settore dell’arredamento ed è uno dei leader mondiali nel segmento dei divani in pelle. Inoltre, Natuzzi S.p.A. è quotata alla borsa di New York (New York Stock Exchange) dal 1993.

La Natuzzi S.p.A. è la *holding* operativa di una serie di società controllate (congiuntamente il “**Gruppo Natuzzi**” o anche solo il “**Gruppo**”), sia italiane che estere, cui si aggiungono alcune *joint venture* fra cui, in particolare, una società di diritto cinese sottoposta al controllo congiunto con un Partner locale.

Il Gruppo Natuzzi esporta gran parte della propria produzione in mercati esteri e detiene significative quote di mercato in Europa ed in America. L’assistenza ai clienti e tutta la rete vendita è gestita dalla sede centrale di Santeramo in Colle (Bari) e da uffici commerciali istituiti nei principali mercati esteri in cui il Gruppo opera. I servizi garantiti dal Gruppo Natuzzi ai propri clienti riguardano principalmente la consegna a domicilio del rivenditore in ogni angolo del mondo, la fatturazione nella valuta locale e una completa assistenza di pre e post-vendita.

Nel settore dell’arredamento, il Gruppo Natuzzi è tra i maggiori investitori in ricerca e innovazione con un *team* di numerosi professionisti interamente dedicato alla qualità progettuale, allo studio delle tendenze e alla scelta dei materiali. I collaboratori del Gruppo Natuzzi sono diverse migliaia tra Italia ed estero. I prodotti del Gruppo Natuzzi vengono realizzati in stabilimenti integrati verticalmente, in Italia e all’estero.

Il Gruppo controlla gran parte delle materie prime e dei semilavorati destinati alla produzione acquistandoli direttamente dai mercati di approvvigionamento e trasformandoli in stabilimenti produttivi specializzati nella lavorazione delle pelli e delle strutture portanti in legno o metallo, e dei prodotti finiti. Questa integrazione verticale consente di ottenere efficienze e di conseguire livelli qualitativi ottimali.

La produzione viene realizzata dalle mani di esperti artigiani: un *know-how* che il Gruppo Natuzzi custodisce e trasmette ai propri collaboratori attraverso attività di formazione continua. Un impegno costante verso la clientela e i vari *stakeholder* che si esprime anche attraverso l’ottenimento di diverse certificazioni di processo. In particolare, dal 1995 Natuzzi S.p.A. ha conseguito e costantemente rinnovato la certificazione UNI EN ISO 9001:2015, riguardante il Sistema di Gestione della Qualità, una certificazione per la quale le aziende devono sottoporsi ad accurati controlli di conformità da parte di un ente certificatore accreditato.

Inoltre, a conferma dell’impegno nel preservare la Sostenibilità Ambientale delle sue produzioni, la Società, a partire dal 2016, è certificata secondo lo Standard FSC (“*Forest Stewardship Council*”) di Gestione Forestale.

Infine, Natuzzi S.p.A. detiene dal 2005 la Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale ai sensi della UNI EN ISO 14001:2015 e dal 2014 la Certificazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018.

Ulteriori informazioni di *Company Profile* sono disponibili sul sito www.natuzzigroup.com.

2.2 Il modello di Corporate Governance

La Società è amministrata secondo il modello tradizionale da un Consiglio di Amministrazione

nominato dall'Assemblea dei Soci ed a cui è attribuita la gestione strategica.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Amministratore Delegato che esercita poteri di amministrazione ordinaria (fatte salve le eventuali materie di esclusiva competenza dell'Assemblea dei Soci e/o del Consiglio di Amministrazione). Tali poteri sono esercitati singolarmente e, oltre determinate soglie di spesa, congiuntamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito, al proprio interno, due comitati con funzioni consultive e propositive, in particolare:

- il Comitato Controllo e Rischi;
- il Comitato Parti Correlate.

Le funzioni di controllo sono attribuite al Collegio Sindacale e la revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci.

Nella definizione delle scelte organizzative e gestionali la Società prende in considerazione, per quanto applicabile, la normativa statunitense cui Natuzzi S.p.A. è soggetta in ragione della quotazione al *New York Stock Exchange* ("NYSE"), tra cui l'attribuzione al Collegio Sindacale del ruolo di Audit Committee.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 La disciplina della responsabilità "amministrativa" delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", così come modificato e integrato, ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000, con la quale il Parlamento Italiano autorizzava la ratifica e dava esecuzione a diverse Convenzioni internazionali, quali la "*Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee*", la "*Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri*" e la "*Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*".

In ottemperanza agli obblighi internazionali e comunitari del nostro Paese, il D.Lgs. 231/01 (di seguito, anche soltanto il "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità diretta degli enti, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, collegata al verificarsi di alcuni tipi di reato.

Tale nuova forma di responsabilità viene definita "amministrativa" dal legislatore, giacché, si potrebbe dire, essa è la risultante di una carente, colposa, organizzazione dell'amministrazione dell'impresa, che ha reso possibile che soggetti, agenti nell'interesse di essa, le abbiano apportato benefici o vantaggi mediante la commissione di reati; la responsabilità introdotta dal Decreto presenta, tuttavia, i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all'imputato nel processo penale.

L'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 231/01 individua i soggetti passivi della norma prevedendo che "*le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale formula è integrata da quanto disposto dal successivo comma 3, il quale stabilisce che le

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

disposizioni in questione “*non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Pertanto, i soggetti a cui è applicabile il provvedimento legislativo in oggetto (di seguito anche “Enti”) sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società;
- le associazioni anche prive di personalità giuridica;
- gli enti pubblici economici;
- gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il nesso oggettivo di imputazione del reato all’Ente, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, espressamente indicati nel Decreto, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso, da parte di persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”). Orientamenti giurisprudenziali attraggono all’interno di tali tipologie anche procuratori speciali, non muniti di particolari deleghe e poteri salvo quello di compiere una singola azione, o alle liti, in forza della rappresentanza loro conferita, pur se per una specifica attività resa nell’interesse della Società.

L’articolo 5 del D.Lgs. 231/01, infatti, fa riferimento:

- a) ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale;
- b) ai *soggetti sottoposti* alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e *soggetti apicali*;
- c) ai soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti “nell’interesse o a vantaggio della Società” e non “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, commi 1 e 2, Decreto).

L’ampliamento della responsabilità, quindi, mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (“P.A.”), l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati-presupposto – indicati dal Decreto (così come periodicamente aggiornato) o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato. L’elenco dei reati presupposto alla data di approvazione del presente documento è riportato al paragrafo 14 della presente Parte Generale. Rispetto alla versione originaria del Decreto, finalizzata a sanzionare, in particolare, le condotte corruttive nei rapporti con la P.A., nel corso degli anni l’elenco dei reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite potenzialmente riconducibili all’attività d’impresa.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

Nella Parte Speciale del Modello di Natuzzi S.p.A. sono analizzati solo i reati-presupposto per i quali si è valutato in concreto un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte dalla Società. Il Modello è integrato con la Parte Speciale ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione per effetto delle mutate circostanze.

Laddove, pertanto, i soggetti richiamati all'art. 5 del Decreto commettano uno dei Reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente¹, le sanzioni applicabili ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 231/01 sono:

a) sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente, viene applicata con il sistema delle quote², il cui importo è rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di *“assicurare l'efficacia della sanzione”*.

b) sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste, sono applicate sotto forma di: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, purché funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto).

c) la pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso venga applicata una sanzione interdittiva nei confronti dell'Ente (art.18 del Decreto).

d) la confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente³, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, laddove sia possibile identificarlo, ai sensi dell'art. 19 del Decreto.

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto), nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'Ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

Il Decreto prevede, altresì, che a carico dell'Ente possano essere emesse delle misure interdittive o delle misure cautelari reali, prima che sia accertata con sentenza la sua responsabilità

¹ La responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore non è stato identificato o non è imputabile oppure qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

² Per quota si intende una unità di misura finanziaria il cui valore va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1549 ciascuna.

³ La confisca per equivalente o per valore è una fattispecie peculiare per mezzo della quale si confiscano utilità patrimoniali di valore corrispondente nella materiale disponibilità del reo, non essendo possibile agire direttamente sui beni costituenti il profitto o il prezzo del reato.

amministrativa.

In particolare, l'art. 45, primo comma, del Decreto dispone che può essere richiesta a carico dell'Ente in via cautelare una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano temere in concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il comma terzo del medesimo articolo prevede, in analogia con quanto disposto dall'art. 15 del Decreto, che la misura interdittiva venga sostituita con la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale.

Oltre alle predette misure interdittive, il Decreto disciplina due ipotesi di provvedimenti anticipatori della confisca:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (prezzo o profitto del reato, anche per equivalente) (art. 53 del Decreto);
- il sequestro conservativo se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato (art. 54 del Decreto).

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (rispettivamente, quanto al loro importo ed alla loro durata), mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26, comma 2 del Decreto, "*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

L'articolo 4 del Decreto stabilisce, inoltre, le condizioni affinché l'Ente possa essere chiamato a rispondere, come accennato in precedenza, anche in relazione a reati commessi all'estero.

3.2 L'esonero dalla responsabilità amministrativa

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all'Ente, la responsabilità della persona giuridica va ricollegata a una "**colpa di organizzazione**", consistente nel non aver adottato ed efficacemente attuato un piano di gestione e controllo delle modalità attraverso le quali sono svolte le attività aziendali, volto a prevenire la commissione dei reati specificatamente elencati nel Decreto.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per gli Enti, in ipotesi di Reato presupposto commesso da soggetti in posizione apicale, se l'Ente dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
4. vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

L'art. 6 del Decreto, quindi, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che la propria organizzazione aziendale sia stata strutturata sulla base delle indicazioni contenute nei punti sopra elencati.

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione del sistema di deleghe e poteri vigenti nell'Ente ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e gestione, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i 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 ad 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, in applicazione del quale l'Ente possa sanzionare, anche, il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Una volta adottato il Modello, ai fini di una sua efficace attuazione, il Decreto (art. 7, comma 4) richiede:

- una verifica periodica della tenuta dei presidi previsti nel Modello e la sua modifica e/o implementazione, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

3.3 I parametri di riferimento: le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Il Legislatore, dopo aver indicato il contenuto "minimo" del Modello, ha previsto al comma III dell'art. 6 del Decreto, che il Modello può essere adottato sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate ed aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, successivamente nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021. Successivamente molte altre Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida, tutte tenendo in considerazione i principi già enucleati da Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello e quindi anche delle società del settore in cui opera la Natuzzi S.p.A.

Infatti, nell'elaborazione del "Modello Natuzzi" si è tenuto conto, tra l'altro, delle linee guida per la costruzione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo tracciate dalla Confindustria e dalla Federlegno-Arredo a cui aderisce la Natuzzi S.p.A. nonché delle *rules and best practices* americane indicate o, a seconda dei casi, raccomandate dalle normative statunitensi e dalla *Security Exchange Commission* ("SEC") per le società quotate al *New York Stock Exchange*.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, là dove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

3.4 La difesa in giudizio dell'Ente

L'Ente è tratto a giudizio per rispondere dell'illecito amministrativo e partecipa al procedimento penale con le stesse garanzie apprestate in favore dell'imputato (cfr. art. 35 del Decreto). In tal senso, il Decreto ha espressamente previsto una specifica disciplina per il diritto di difesa dell'ente, così da rendere effettiva la sua partecipazione al processo.

L'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Rappresentanza dell'ente", prevede, al comma 1, che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, "*salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*", ovvero, secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, anche solo indagato.

Tale incompatibilità, che risponde all'esigenza di evitare che la rappresentanza dell'ente in giudizio venga minata dal possibile conflitto di interessi che potrebbe insorgere tra la persona fisica e la persona giuridica da essa rappresentata, per esempio in ordine alla strategia difensiva da adottare, comporta l'impossibilità per il rappresentante legale indagato/imputato di provvedere alla nomina del difensore della persona giuridica.

In questo caso, è attribuita all'Ente la scelta di chi debba rappresentarlo nel processo, anche in caso di conflitto di interessi, utilizzando i normali strumenti previsti all'interno della sua compagine organizzativa, quali lo statuto o il proprio atto costitutivo: l'Ente potrà nominare un nuovo rappresentante legale ovvero nominarne uno con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (procuratore *ad litem*): in entrambi i casi il soggetto collettivo parteciperà al procedimento instaurato a suo carico previa costituzione nelle forme di cui all'art. 39, comma 2, del Decreto e potrà pienamente difendersi.

Secondo la recente giurisprudenza di legittimità⁴, il modello organizzativo adottato ai sensi del Decreto, per poter essere considerato adeguato, deve prevedere espressamente al suo interno la

⁴ Cfr. Cass. Pen., Sez. III, sentenza del 22 settembre 2022 (udienza del 13 maggio 2022), n. 35387.

predetta ipotesi.

Pertanto, nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'Ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto al soggetto collettivo, lo stesso non potrà rappresentare l'Ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D.Lgs. 231/01.

Conseguentemente, nell'eventualità in cui membri del Consiglio di Amministrazione dovessero figurare quali indagati o imputati del reato-presupposto della responsabilità dell'Ente, sugli stessi grava l'obbligo di astenersi dall'adozione della delibera con cui l'organo deputato conferisce l'incarico ad un consulente legale per la rappresentanza dell'Ente.

4. LA GOVERNANCE DI NATUZZI S.P.A.

Le regole di comportamento contenute e richiamate nel presente Modello completate ed integrate dal Codice Etico del Gruppo Natuzzi, dalle norme e procedure "NYSE" e "SOX" implementate nella Società costituiscono le fonti, complessivamente ed unitariamente considerate, il sistema che la Società si è data anche ma non solo, per osservare i precetti del Decreto.

La Società, infatti, ha ritenuto di improntare la propria attività nel rispetto di determinati principi e osservando determinate regole, alcune di mera rilevanza interna (procedure organizzative), altre, invece, rilevanti anche per i fini istituzionali e/o gli interessi e/o gli scopi dei cd. *stakeholders* esterni (Codice Etico, matrici di controllo SOX, etc.), intendendo con ciò, in un'accezione ampia e generale, la collettività, lo Stato e la P.A., il mercato finanziario gli organi di regolamentazione e controllo del mercato azionario di riferimento.

Tutto questo allo scopo di regolare lo svolgimento delle operazioni aziendali, pur assicurando un'efficace ed efficiente operatività, in maniera tale da evitare che agendo apparentemente nell'interesse e/o a favore della Società, i soggetti aziendali e, più specificatamente, i Destinatari possano compiere uno o più dei suoi reati presupposto.

Tale linea di condotta rappresenta il Modello che la Società ha inteso darsi, quale strumento di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01.

A sostegno di tale impostazione, va evidenziato quanto precisato nelle Linee Guida emanate da Confindustria, secondo cui principi di comportamento contenuti nel Modello possono essere considerati come un ampliamento o estensione dei codici deontologici, delle procedure e delle regole di *governance* definite.

4.1 Il Sistema Organizzativo e dei poteri di Natuzzi S.p.A.

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia unità, ruoli e posizioni organizzative, individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate. Nello specifico, il sistema organizzativo della Società è stato strutturato con la finalità di assicurare l'attuazione della propria *mission* aziendale, sia applicando i principi di separazione di compiti, di ruoli e di responsabilità tra le funzioni che la massima efficienza.

I poteri sono attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa della Società e nel rispetto dei principi di segregazione di compiti e responsabilità tra loro incompatibili.

I compiti e le responsabilità secondo il sistema organizzativo della Società sono esercitati:

- nel rispetto delle delibere/decisioni, procedure e disposizioni organizzative e di servizio ivi incluse le matrici di controllo SOX finalizzate alla predisposizione di un'attendibile informazione finanziaria, assunte, a seconda dei casi, dal Consiglio di Amministrazione,

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

dall'Amministratore Delegato o dai Responsabili di funzione, nonché dei limiti, delle deleghe e dei poteri autorizzativi attribuiti;

- nel rispetto del Modello e del Codice Etico;
- in coerenza con le linee di indirizzo e gli scopi della Società.

Le posizioni organizzative cui sono stati conferiti i poteri sono pertanto abilitate all'esercizio degli stessi nell'ambito delle attività di competenza e in coerenza con il *budget* approvato, per la parte che li riguarda.

I poteri di firma sono conferiti per l'espletamento degli incarichi affidati e solo in collegamento con essi.

A ciascuna unità aziendale mediante le delibere/decisioni di cui sopra e conseguenti, eventuali, deleghe o procure, sono conferiti specifici poteri, che possono riguardare:

- poteri di rappresentanza relativi a transazioni, aventi valore economico limitato (limite di spesa), che devono essere formalizzate con firma singola;
- poteri di rappresentanza relativi a transazioni, aventi valore economico (soglie di spesa) non limitato, che devono essere formalizzate con firma congiunta;
- poteri di rappresentanza relativi a dichiarazioni o atti, non aventi valore economico diretto, che devono essere formalizzati con firma singola.

I poteri di rappresentanza sopra citati devono essere esercitati in base:

- al limite di spesa: ciascun individuo, prima di svolgere attività che possano generare impegni per la Società, deve verificare che i poteri di delega/responsabilità a lui attribuiti siano adeguati alle attività da svolgere;
- alla modalità di firma (congiunta o singola): le transazioni/dichiarazioni devono, salvo giustificate eccezioni, essere fatte per iscritto e sottoscritte da persone con adeguati e formalizzati poteri di firma.

A presidio della suddetta ripartizione di poteri, la Società si è dotata di un sistema operativo-gestionale, il quale impedisce il compimento di operazioni oltre i valori soglia attribuiti a ciascun dipendente. I criteri seguiti dalla Società nell'implementazione delle regole di operatività nel proprio sistema operativo-gestionale si conformano ai limiti del potere di rappresentanza e spesa che ciascun dipendente da solo può esercitare.

4.2 Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) di Natuzzi S.p.A. è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi.

Gli attori del SCIGR agiscono secondo un modello a tre livelli di controllo:

- il primo livello di controllo identifica, valuta, gestisce e monitora i rischi di competenza in relazione ai quali individua e attua specifiche azioni di trattamento;
- il secondo livello di controllo monitora i principali rischi per assicurare l'efficacia e l'efficienza del loro trattamento, monitora l'adeguatezza e l'operatività dei controlli posti a presidio dei principali rischi e, inoltre, fornisce supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli;
- il terzo livello di controllo fornisce "assurance" indipendente e obiettiva sull'effettiva

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

operatività del primo e secondo livello di controllo, attraverso specifici interventi di audit.

In tale contesto, la Società dispone di specifici presidi di controllo in riferimento a:

- Gestione degli aspetti di Salute, Sicurezza e Ambiente (SSA);
- Operazioni con Amministratori, Sindaci e altre Parti Correlate;
- Compliance Privacy (General Data Protection Regulation – UE 2016/679);
- *Insider Trading Risk*;
- *Cybersecurity Risk*;
- Sistema di controllo sull’informativa finanziaria (ICOFR-SOX);
- Sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. “Whistleblowing”).

4.3 Principi generali delle *policy* e procedure e di controllo in tutte le Aree a rischio reato

Le *Policy* e le procedure, come sopra collettivamente definite, sono generalmente predisposte sulla base dei seguenti principi generali:

1. nessuno deve poter gestire in totale autonomia e indipendenza alcun processo aziendale (c.d. segregazione di funzioni). Il coinvolgimento nelle diverse tappe di ogni procedura di più unità organizzative aziendali, inserite in funzioni appartenenti a linee di dipendenza gerarchica diversa, infatti, dovrebbe avere come risultato il rendere particolarmente difficoltoso l’aggiramento dei presidi di controllo previsti dalla procedura specialmente quando ciò sia determinato da finalità criminali, salvo che non ci sia una volontà condivisa tra più soggetti di commettere il reato e di eludere il modello (c.d. elusione fraudolenta, art. 6, 1° comma, lettera c, D.Lgs. 231/01);
2. le iniziative e le operazioni potenzialmente a rischio di violazione di norme oppure di poter essere usate come strumento per commettere reati devono essere oggetto di un processo decisionale regolato ed obiettivamente riscontrabile, in qualsiasi momento e stato della procedura, anche per quanto attiene ai risultati (c.d. tracciabilità);
3. ogni deroga alla procedura, se non espressamente autorizzata o approvata esclusivamente dalle funzioni aziendali indicate come titolate a concederla, comporta l’immediato blocco dell’iniziativa;
4. ognuna delle attività nello svolgimento della quale c’è la possibilità di commettere uno dei reati tra quelli specificati ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i., va, pur nei limiti di una fluida operatività aziendale:
 - congruamente motivata da chi la intraprende o la propone;
 - analizzata da soggetto diverso da questi ed inquadrato in una diversa linea gerarchica;
 - approvata da chi abbia effettivo potere ed autorità per intervenire, anche modificando quanto sottoposto al suo vaglio;
 - resa possibile attraverso atti o comportamenti di altri soggetti aziendali che non hanno preso parte alle fasi precedenti della procedura;
5. le informazioni ed i supporti cartacei o informatici rilevanti per l’esecuzione della procedura devono essere raccolti e conservati per eventuali verifiche e riscontri.

Tali procedure devono essere predisposte e redatte in modo da non apparire distanti ed avulse dalle finalità tipiche dell’organizzazione aziendale, quali l’efficienza/efficacia dei rapporti interfunzionali,

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

la semplificazione delle complessità, la riduzione degli sprechi e delle inefficienze, l'ottimizzazione in generale.

In sostanza, i criteri da osservare per ogni tipo di presidio di controllo 231 sono, nello specifico, i seguenti:

- trasparenza: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- separazione delle funzioni/poteri: nessuno può gestire in via autonoma un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate e tali da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto;
- adeguatezza delle norme interne: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa;
- tracciabilità/documentabilità: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

5. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI NATUZZI S.P.A.

5.1 Finalità del Modello

La volontà di Natuzzi S.p.A. di dotarsi di un Modello è, tra l'altro, coerente con un assetto organizzativo, amministrativo e contabile in linea con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile e della necessità di dotarsi di strumenti di controllo, adeguati alla dimensione ed alla complessità dell'azienda. La Società, pur essendo facoltativa l'implementazione in azienda del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., ha optato sin dal 2004 per l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati, in linea con la consolidata policy aziendale rivolta all'osservanza dei principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione e dell'immagine, delle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholder in generale, nonché del lavoro dei propri dipendenti. Conseguentemente, ha ritenuto conforme a tale policy il procedere alla definizione di un modello di organizzazione e di gestione adeguato a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Tale decisione, anche in virtù dell'applicazione del Codice Etico del Gruppo Natuzzi, è stata presa nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché essi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso nella premessa che la commissione di reati, o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società possano comportare effetti negativi per l'operatività del Gruppo, prima ancora delle sanzioni che ne potrebbero derivare.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello, dei principi del Codice Etico, nonché della Whistleblowing Policy possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente;
- dotarsi di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, ai sensi dell'art. 2086 del Codice civile.

5.2 I Destinatari del Modello

Il Modello indica, in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dagli Amministratori e dai componenti degli altri organi sociali, da tutti coloro che rivestono, all'interno della Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), dai dipendenti di Natuzzi S.p.A. ovunque essi operino (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e dai collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, nonché dai collaboratori e consulenti esterni di Natuzzi S.p.A., indipendentemente dalla qualificazione giuridica del loro rapporto con la Società, dai fornitori e da coloro che intrattengono, in via diretta ed indiretta, relazioni e rapporti di natura contrattuale e non contrattuale con la Pubblica Amministrazione e con soggetti ad essa assimilati in nome e/o per conto o su incarico della Società (qui di seguito, complessivamente definiti i "**Destinatari**").

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico, che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano nel Gruppo e costituisce un elemento fondamentale di riferimento del sistema di compliance 231.

5.3 I lavori preliminari all'adozione ed all'aggiornamento del Modello di Natuzzi S.p.A.

In accordo alle previsioni del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., si è proceduto, in maniera più ampia e profonda in sede di prima adozione e in maniera più specifica e mirata nei vari aggiornamenti e revisioni, a:

- i. condurre una fase preliminare di *risk assessment*, mirata a prefigurare nell'ambito dei processi aziendali le Aree e le Attività sensibili⁵ nell'ambito delle quali potrebbero potenzialmente essere commesse una o più delle azioni che corrispondono alle fattispecie criminali elencate dal Legislatore e le modalità con cui ciò potrebbe accadere;
- ii. esaminare le *policy* e procedure esistenti dirette a regolare le fasi di formazione, assunzione ed esecuzione di determinate decisioni che potrebbero, teoricamente, essere dirette, oltre che a scopi leciti e relativi all'oggetto sociale, anche a violare norme di legge⁶;

⁵ Per Aree aziendali, ai fini del presente Modello, si intendono l'insieme degli uffici facenti parte di Direzioni aziendali la cui operatività si svolge esercitando attività (c.d. sensibili) nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati. Le Aree aziendali si distinguono in (così come precedentemente definite):

- Aree "potenzialmente a rischio";
- Aree "strumentali".

⁶ Le operazioni condotte in tale fase si possono, in linea di massima, sintetizzare come segue:

1. si è proceduto ad esaminare le procedure aziendali in vigore, adottate dall'impresa per regolare i flussi organizzativi, al fine di identificare quali tra queste procedure incidano ovvero siano relative alle attività aziendali nel cui svolgimento possono essere

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- iii. rilevare le linee guida e le prassi consolidate ma non formalizzate per iscritto applicate nelle fasi di formazione e/o assunzione e/o esecuzione di determinate decisioni che potrebbero, teoricamente, essere dirette, oltre che a scopi leciti e relativi all'oggetto sociale, anche a violare norme rilevanti ai fini del Decreto;
- iv. prevedere aggiustamenti delle *policy* e procedure esistenti e/o a predisporre di nuove, nel caso in cui le procedure fossero in tutto o in parte carenti oppure non fossero formalizzate essendo esse meramente verbali o frutto di prassi consolidata;
- v. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie adottate dalla Società e valutarne l'idoneità a impedire la commissione dei reati.

Obiettivo del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di *policy* e procedure che costituiscano un adeguato presidio di controllo anche e principalmente in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione, considerati anche i principali orientamenti giurisprudenziali in materia, delle Aree Aziendali a rischio (e delle cd. attività sensibili) e la loro qualificazione all'interno della "Parte Speciale" di cui si compone il Modello di Natuzzi, quest'ultimo assolve alle seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito sanzionato, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei riguardi della Società;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui quest'ultima fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali a cui il Gruppo Natuzzi intende attenersi nella conduzione del proprio *business*;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Le *Policy* e procedure ed in generale i principi ed i protocolli richiamati nel Modello non vengono in esso dettagliatamente riportati, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che la Natuzzi S.p.A. ha posto in essere e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto che hanno in essere, sono tenuti a rispettare.

5.4 Gli elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del presente Modello possono essere così riassunti:

- quanto alla sua elaborazione:
 - a) la Mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda⁷, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più elevata la possibilità che siano commessi i reati;
 - b) l'evidenza delle fasi principali che caratterizzano le singole operazioni a rischio;

commessi reati.

2. A seguito di tale esame, sono state estrapolate le procedure d'interesse ai fini dell'adeguamento dell'impresa ai dettami del Decreto e si è proceduto a valutare se l'articolazione di ciascuna di esse fosse già di per sé idonea a prevenire la commissione dei reati.
3. All'esito di tale valutazione, sono state individuate quali fossero le procedure mancanti e quali, invece, gli adattamenti necessari per le procedure aziendali in vigore, in relazione ai reati da prevenire.

⁷ La mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda è indicata nella Parte Speciale del presente Modello.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- c) con riferimento alle aree di attività sensibili e, in particolare, delle fasi principali che caratterizzano le singole operazioni a rischio:
- la rilevazione delle procedure aziendali esistenti;
 - la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione;
 - la conformità della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni e della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i contenuti specificati nel presente Modello;
- quanto alla sua attuazione e funzionamento:
- a) l'insieme di procedure e policy aziendali, a presidio di tutte le attività aziendali, ivi incluse – in particolare ai fini del presente Modello – quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate esposte a un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - b) l'attività di sensibilizzazione, diffusione e formazione, a tutti i livelli aziendali, dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico, delle procedure aziendali esistenti nonché dei presidi di controllo rilevanti ex D. Lgs. 231/01;
 - c) l'esercizio da parte dell'OdV dei poteri di vigilanza sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto;
 - d) l'adozione da parte della Società di un adeguato sistema sanzionatorio e la sua effettiva applicazione, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
 - e) il Codice Etico contenente i principi generali ai quali la Società intende uniformarsi;
 - f) la previsione di un sistema di segnalazioni *whistleblowing*, che garantisca la protezione e la riservatezza dei segnalanti, in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
 - g) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - h) specifici protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, declinati nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

5.5 La struttura del Modello

Il Modello di Natuzzi S.p.A. è costituito dalla presente “**Parte Generale**”, contenente una descrizione dei principi fondamentali del D.Lgs. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali, quali l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare, e dalla “**Parte Speciale**”, predisposta in sezioni in relazione alle diverse categorie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ritenute astrattamente applicabili alla Società.

Nell'Allegato 1 alla Parte Generale del Modello 231 si elencano tali fattispecie di reato e il relativo riferimento normativo, unitamente alla valutazione, effettuata in base alla struttura aziendale e ai processi organizzativi e produttivi, se tale reato possa essere commesso all'interno della Società.

Nello specifico, si considerano “Non applicabili” quei reati per i quali la probabilità di commissione è trascurabile in quanto la fattispecie astratta non potrebbe concretamente realizzarsi in considerazione dell'attività concretamente svolta da Natuzzi S.p.A. Allorquando tutto il gruppo di reati-presupposto richiamati in uno degli articoli del Decreto è stato considerato “non applicabile”, il riferimento a ciascun singolo reato è stato omissivo, definendosi la non applicabilità come estesa a tutti i reati-presupposto di cui allo specifico articolo del Decreto e, conseguentemente, nessuna

Parte Speciale del Modello 231 è elaborata in riferimento ad essi.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello di Natuzzi S.p.A. anche il Codice Etico, che fissa i principi etici cui la Società si ispira nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività e la Whistleblowing Policy, ossia l'atto organizzativo adottato dalla Società e contenente le regole per la presentazione e per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (v. *infra*).

5.6 Funzione della Parte Speciale

Il perseguimento delle finalità di prevenzione dei reati richiede una ricognizione dei meccanismi di funzionamento e di controllo della Società, nonché la verifica dell'adeguatezza dei criteri di attribuzione delle responsabilità all'interno della struttura.

La Parte Speciale del Modello della Società costituisce l'elemento finalizzato ad illustrare i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli che la Società ritiene rispondano adeguatamente all'esigenza di prevenzione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, nell'ambito di processi/attività specificatamente individuati (Attività Sensibili).

I Processi Sensibili sono definiti sulla base della realtà gestionale ed operativa di Natuzzi S.p.A. ed in relazione alle fattispecie di reato individuate come potenzialmente verificabili.

La Parte Speciale è pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i Destinatari del Modello che hanno un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, ecc.) nelle Attività Sensibili.

Nello specifico, obiettivo della Parte Speciale è far sì che i Destinatari del Modello mantengano, nei rapporti con la P.A., con i fornitori, con i clienti, con i dipendenti, con la collettività e nei confronti dell'ambiente condotte conformi alla Legge e ai principi di riferimento enunciati nella Parte Generale del Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati.

Nella Parte Speciale, sono pertanto:

- a) individuati le Aree potenzialmente a rischio ovvero le Aree "strumentali" e/o le attività definite "sensibili";
- b) individuati i principi fondamentali di riferimento cui si ispirano e/o si devono ispirare le disposizioni organizzative e procedurali ai fini della corretta applicazione del Modello;
- c) indicate le procedure e/o le disposizioni che regolamentano la gestione delle Attività Sensibili adottate con l'obiettivo di mitigare i rischi-reato previsti dal D. Lgs. 231/2001 e individuati nell'attività di risk assessment;
- d) indicati i principi di riferimento che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica dell'Organismo di Vigilanza e dei responsabili delle altre aree/unità aziendali che con lo stesso cooperano.

5.7 Criteri adottati per la valutazione dei reati

Sulla base dell'analisi del contesto aziendale, finalizzata ad individuare le Attività/Processi sensibili nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, nella Parte Speciale è riportato l'esito della valutazione del rischio in considerazione delle attività svolte dall'azienda e delle peculiarità proprie del mercato di riferimento.

La probabilità di commissione di un Reato (Rischio) viene valutata, dunque sulla base della frequenza dell'attività correlata nell'ambito della concreta operatività della Società e dell'esperienza pregressa.

Individuati in questo modo i processi a rischio, si prenderanno in considerazione, nella Parte Speciale, le norme e le procedure attraverso le quali l'azienda li disciplina e li controlla. I due momenti appena citati (individuazione dei processi a rischio e valutazione delle regole e procedure applicate

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

dalla Società per mitigarli) sono necessari anche per orientare l'azione di vigilanza dell'OdV, il quale, pur conscio delle regole di controllo adottate dall'azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il più elevato rischio.

Per la valutazione si adotta la procedura descritta di seguito:

- a) assegnazione della Probabilità "P" di commissione del reato presupposto e dell'Impatto "G" che lo stesso ha sull'Ente;
- b) determinazione del Rischio connesso all'attività sensibile.

Per l'assegnazione del livello di probabilità⁸ si applica il seguente criterio:

Livello P	Descrizione
Basso	La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.
Medio	La probabilità di commissione del reato non è trascurabile in quanto la fattispecie astratta potrebbe concretamente realizzarsi.
Alto	La probabilità di commissione del reato è reale in quanto le attività aziendali potrebbero permettere la realizzazione di fatti idonei a violare il bene giuridico tutelato.

Per l'assegnazione del livello di gravità si applica il seguente criterio:

Livello G	Descrizione
Medio	Sono previste solo sanzioni pecuniarie
Alto	Sono previste sanzioni pecuniarie e interdittive

La valutazione del Livello di Rischio (R) di commissione del reato per quella specifica attività sensibile, tenuto conto degli elementi del contesto, è funzione di P e G, secondo la seguente tabella:

Probabilità (P)	Alto	Alto	Molto Alto
	Medio	Medio	Alto
	Basso	Basso	Medio
	Medio	Alto	
	Impatto(G)		

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito "OdV" o "Organismo") che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti a esso affidati.

⁸ Il rischio "non applicabile" ovvero la probabilità che un determinato reato possa essere commesso è trascurabile, non è stato considerato, dal momento che le fattispecie astratte per le quali si è ritenuto non possano concretamente realizzarsi sono state escluse dall'elencazione prevista nella Parte Speciale.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

Il Decreto richiede che l'Organismo svolga le proprie funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli responsabili delle direzioni/funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Natuzzi S.p.A. ha istituito l'Organismo di Vigilanza funzionalmente dipendente dall'organo amministrativo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **autonomia:** assicurata dalla possibilità di svolgere il proprio ruolo senza interferenze o condizionamenti da parte della Società e, dunque, garantendo allo stesso libertà di azione e attribuzione di poteri autonomi, nonché dall'adeguata collocazione gerarchica che consente il reporting diretto al vertice aziendale che, nel caso di Natuzzi S.p.A., è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione;⁹
- **professionalità:** il requisito della professionalità è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio;¹⁰
- **continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'OdV deve vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, proporre, se del caso, l'aggiornamento, a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inadeguatezza del Modello. L'Organismo svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

6.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lett. b, del Decreto in merito alla composizione dell'OdV, il Consiglio d'Amministrazione della Società ha inteso configurarlo sotto forma di organo collegiale composto da membri di comprovata esperienza e competenza; è consentita la nomina di un dipendente della Società (non titolare di funzioni di tipo esecutivo) quale membro interno dell'OdV. I componenti sono nominati dal Consiglio d'Amministrazione che ne determina il numero effettivo e la remunerazione.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti. Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, l'OdV potrà avvalersi, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, delle risorse – umane e tecniche – della Società o delle sue controllate che considerasse necessarie per l'adempimento di tali compiti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata nella determina di relativa nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica delibera alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

⁹ Secondo le Linee Guida di Confindustria *“la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. [...] Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore”*.

¹⁰ Cfr. Linee Guida Confindustria: *“Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”*.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità, indipendenza, continuità d'azione, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 o per altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'Organismo deve esplicitamente dichiarare di non trovarsi in alcuna delle anzidette situazioni di ineleggibilità o incompatibilità.

Nel caso in cui l'OdV abbia composizione plurisoggettiva, il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca il Presidente dell'Organismo, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte dell'organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo OdV.

I compensi dei componenti dell'Organismo non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica sino alla scadenza del 120° giorno successivo all'effettivo termine di durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato o fino a revoca per giusta causa; fatto salvo il mantenimento dei suddetti requisiti di soggettività e di assenza di cause d'incompatibilità con la nomina, la perdita dei quali rappresenterà giusta causa di revoca al pari di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con propria delibera e sentito il Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i, al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell'OdV. In tale circostanza l'OdV potrà far pervenire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le proprie osservazioni in merito.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- l'omessa comunicazione all'organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo;

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno trenta (30) giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata a/r o a mezzo di Posta Elettronica Certificata ("PEC"), affinché siano intraprese le azioni necessarie per la sostituzione del componente.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV della Società è preposto a:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello e del Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, anche alla luce delle segnalazioni ricevute da parte dei soggetti operanti per l'azienda o per conto di essa oppure da parte del Collegio Sindacale, dell'Internal Auditing e/o della società di revisione;
- valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento ai cambiamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale oppure del quadro normativo di riferimento
- ogni altro compito attribuito dal D.Lgs. 231/01 o dal Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- raccogliere, analizzare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi, nella misura in cui lo ritenga necessario, con le funzioni aziendali, con il Collegio Sindacale, con l'Internal Auditing, con la società di revisione, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree aziendali svolgenti attività ritenute sensibili ai sensi e per gli effetti del Decreto, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ed è il destinatario di segnalazioni da parte del management di eventuali situazioni aziendali che possano esporre l'impresa al rischio di reato;
- coordinarsi e collaborare con le direzioni/funzioni aziendali (anche attraverso apposite

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;

- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica e cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle direzioni/funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando quest'ultima – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, poste in essere da funzioni apicali della stessa nonché da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- segnalare immediatamente all'Assemblea dei Soci eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, poste in essere da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'adeguatezza, l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/01;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi spot che devono essere inviati all'OdV delle varie funzioni aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- condurre indagini su presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di protocolli, osservanza di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze e finalità del Decreto;
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse categorie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/01;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - intervenute modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (ad esempio la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, ecc.), disciplinare il proprio funzionamento

interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza propria del Consiglio di Amministrazione;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- l'Organismo può disporre che i responsabili delle direzioni/funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- l'OdV può avvalersi - sotto propria sorveglianza e responsabilità - oltre che dell'ausilio di tutte le strutture della Società anche di consulenti esterni.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo, in caso di composizione plurisoggettiva, può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Ai fini di potere agire in autonomia e indipendenza, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie funzioni, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa, nonché selezionare e gestire direttamente consulenti esterni a supporto delle proprie attività, in presenza di situazioni eccezionali o urgenti. Tali circostanze saranno oggetto di relazione, da parte dell'Organismo al Consiglio di Amministrazione, alla prima occasione utile.

L'Organismo di Vigilanza si coordina con i diversi responsabili delle altre funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna (modulistica, fogli di lavoro, etc.) necessaria al funzionamento del Modello stesso, assistendo la Società, laddove richiestogli da quest'ultima, nelle iniziative formative verso i destinatari di tali documentazioni, miranti a facilitarne la comprensione e l'utilizzo.

6.4 Riporto nei confronti degli organi societari

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- annualmente, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello, previa informativa al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale;
- in ogni caso, qualora si verifichi una violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei Destinatari del Modello.

L'OdV della Società potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti Organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello oppure a situazione specifiche.

6.5 Archiviazione e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni e la documentazione raccolta nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere conservate in un apposito archivio cartaceo e/o informatico e custodite dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, agendo in conformità – tra l'altro – nella sua esecuzione anche delle disposizioni contenute nel GDPR e al Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 10 settembre 2018).

7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Segnalazioni da parte di soggetti aziendali o di terzi

I componenti degli organi sociali e degli organi di controllo, anche delle società controllate, il personale dipendente e i terzi incaricati di svolgere attività per conto della Società in aree o materie sensibili ai fini del Decreto sono tenuti ad informare l'OdV dei fatti che costituiscono violazione, anche solo potenziale, del Modello e, in generale, di fatti o comportamenti ricadenti nelle fattispecie criminose elencate al precedente punto 2.1.

Tutti coloro a cui sono attribuite funzioni direttive di Natuzzi S.p.A. hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento soggetti che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, potrà essere applicato il sistema sanzionatorio riportato nel relativo capitolo della presente Parte Generale.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmessi all'OdV, da parte di tutti i dipendenti, sulla base delle proprie aree di responsabilità, le informazioni concernenti obblighi di informativa ed atti ufficiali, quali:

- le informazioni riguardanti condotte illecite, fatti, atti, eventi o omissioni potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello;
- gli infortuni gravi o gravissimi che comportano un'assenza dal lavoro del dipendente infortunato superiore a 30 giorni (prima prognosi);
- le ispezioni da parte di Pubbliche Autorità (Guardia di Finanza, Carabinieri, Agenzia delle Entrate, SPESAL, ARPA, etc.);
- le donazioni, liberalità, omaggi e sponsorizzazioni di importo superiori a Euro 1.000;
- richieste di informazioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231/01 e relative a Natuzzi S.p.A.;

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i “reati presupposto” e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, il Gruppo Natuzzi;
- gli anticipi di cassa di importo rilevante e, in ogni caso, superiori a Euro 10.000 concessi a dipendenti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione o comunque senza seguito di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a commesse attribuite alla Società da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- notizie riguardanti erogazione di specifici sussidi, finanziamenti, contributi economici di importo rilevante ricevuti da enti pubblici, italiani o comunitari, a favore della Società e che non costituiscono agevolazioni generalmente riconosciute ai soggetti economici.

Detti flussi informativi devono essere trasmessi via email alla casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza: odv@natuzzi.com.

È facoltà dell’OdV richiedere ai referenti aziendali ulteriori informazioni di dettaglio circa il contenuto dei suddetti flussi informativi e svolgere verifiche su operazioni specifiche individuabili nell’ambito dei flussi stessi.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell’OdV potrà comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato nel relativo capitolo della presente Parte Generale.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall’OdV – e allo stesso pervenute – nell’espletamento dei propri compiti istituzionali, sono custodite a cura dell’Organismo in un apposito archivio.

7.2 Whistleblowing

7.2.1 Principi generali

Il Gruppo Natuzzi promuove una cultura aziendale caratterizzata da onestà, rispetto della legalità, lealtà, correttezza nelle relazioni umane, capacità di operare in armonia, giustizia, trasparenza e da un adeguato sistema di corporate governance.

A seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “**D.Lgs. 24/2023**”), che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, la Società ha implementato un sistema *whistleblowing* conforme al nuovo dettato normativo.

Il D.Lgs. 24/2023, in particolare, ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, stabilendo che i modelli organizzativi adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- a) “uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

In particolare, quindi, al fine di adeguarsi al dettato normativo, è stata adottata – per le società del Gruppo ricadenti nel perimetro di applicazione del D.Lgs. 24/2023 – una Whistleblowing Policy, disponibile sul sito <https://www.natuzzi.com/it/it/whistleblowing>, che disciplina la segnalazione di potenziali violazioni da parte di dipendenti e terze parti.

La Whistleblowing Policy, che costituisce parte integrante del presente Modello e ai cui contenuti si rimanda interamente, contiene le indicazioni operative circa i soggetti che possono inviare le segnalazioni e che usufruiscono delle norme di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023, l'ambito delle segnalazioni, le modalità di segnalazione e le modalità di gestione delle stesse.

7.2.2 Soggetti segnalanti e oggetto delle segnalazioni

In base alla normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, i soggetti che possono inviare le segnalazioni, e che usufruiscono delle misure di protezione, sono tutti quelli appartenenti alle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (dipendenti o collaboratori dei fornitori);
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società del Gruppo

Quanto all'oggetto delle segnalazioni, i segnalanti possono segnalare potenziali atti od omissioni (violazioni) che ledono l'interesse o l'integrità delle Società, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, e che possono consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

7.2.3 Gestore delle segnalazioni: il Comitato Segnalazioni

La gestione delle segnalazioni è affidata a un soggetto autonomo e con personale specificamente formato e qualificato per tale attività, ossia al Comitato Segnalazioni, dotato annualmente delle necessarie risorse finanziarie.

Il Comitato Segnalazioni può avvalersi, nell'analisi della specifica documentazione ottenuta di componenti di Funzioni aziendali interne, nel rispetto dei requisiti di indipendenza e riservatezza previsti dalla normativa, e/o di consulenti esterni.

Il Comitato Segnalazioni, sulla base delle analisi preliminari svolte, qualifica le segnalazioni per le quali è opportuno procedere con attività di accertamento ed investigazione come “*relevant*” e, anche sulla base della natura della tematica, nomina un Team di Investigazione, assegnando a questi le necessarie risorse. Il Team di Investigazione potrà, a sua volta, avvalersi dell'ausilio di un Consulente Esterno e/o di altre Funzioni aziendali, nel rispetto dei requisiti di indipendenza e riservatezza previsti dalla normativa. In tale ipotesi, il Comitato Segnalazioni informa senza indugio il Comitato Controllo e Rischi in merito alla segnalazione qualificata come “*relevant*”, alla nomina del Team di Investigazione, al programma di esecuzione dell'attività di accertamento e investigazione, ai risultati di tale attività.

È fatto obbligo al Comitato Segnalazioni di comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza il contenuto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01. In caso di segnalazioni ricadenti nell'ambito di applicazione della normativa whistleblowing, ma impropriamente indirizzate alle caselle di posta elettronica odv@natuzzi.com e/o garante.etica@natuzzi.com, è responsabilità rispettivamente dell'Organismo di Vigilanza e del Garante dell'Etica notificare entro sette (7) giorni dalla ricezione, attraverso l'utilizzo della Piattaforma, al Comitato Segnalazioni le circostanze rilevanti ai sensi della normativa in oggetto, dandone contestuale notizia al segnalante.

Le attività del processo di gestione delle segnalazioni sono suddivise nelle seguenti fasi:

- ricezione della segnalazione;
- analisi preliminare della segnalazione;
- accertamento;
- chiusura della segnalazione.

7.2.4 Canali destinati alle segnalazioni

La Società ha istituito canali di segnalazione interna conformi al D.Lgs. 24/2023 e che, quindi, garantiscono la protezione dell'identità del segnalante e sono conformi ai requisiti previsti dalla suddetta normativa.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate, a scelta del segnalante:

- mediante la Piattaforma informatica dedicata raggiungibile dal sito web <http://www.natuzzi.com/it/it/whistleblowing>, che offre la possibilità di segnalazioni in forma scritta e in forma orale attraverso un servizio di messaggistica vocale;
- mediante un incontro diretto con il Comitato Segnalazioni, che può essere richiesto utilizzando il servizio di messaggistica vocale di cui al punto precedente.

7.2.5 Tutela del segnalante

Tutti i componenti delle Funzioni incaricate di gestire le segnalazioni e tutti i collaboratori interni ed esterni al Gruppo che siano coinvolti, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione delle stesse sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

segnalazioni, nonché l'anonimato dei dati identificativi dei segnalanti (cd. "principio di riservatezza del segnalante"), evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni disciplinato nel presente documento.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante, del testimone o della persona interessata (o di informazioni da cui si possa dedurre la loro identità), sarà considerata una violazione della Policy Whistleblowing a cui conseguirà l'applicazione delle opportune sanzioni.

In osservanza a quanto disposto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, a tutti i collaboratori interni del Gruppo è fatto, altresì, assoluto divieto di adottare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, dei parenti e dei colleghi del segnalante e nei confronti del facilitatore (ove presente), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante dei parenti e dei colleghi del segnalante e nei confronti e del facilitatore è vietato e, se accertato, può determinare un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile, fermi gli applicabili sanzioni e procedimenti da parte delle competenti Autorità di vigilanza.

8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

8.1 Responsabilità degli Enti per i reati commessi all'estero

La Natuzzi S.p.A. è una *holding* con numerose società controllate estere.

L'attività estera impegna personale e strutture appartenenti alla Società ma anche soggetti di diritto autonomi e diversi, operanti sia sul territorio nazionale che fuori di esso, variamente in rapporto con la Società.

L'individuazione delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi reati pone questioni, talvolta particolari, nei casi in cui la Società operi all'estero o con l'estero.

L'articolo 4 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che gli Enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli Enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si proceda nei confronti dell'Ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti di esso. Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto ed appartenenti ad Enti con sede principale in Italia.

8.2 Valutazione del rischio per reati commessi all'estero

Relativamente alle attività all'estero svolte da persone che non rappresentino la Natuzzi S.p.A. né vi appartengano, l'ambito e i contenuti dell'analisi e della valutazione dei rischi non è dissimile da quella che la Società riserva alle attività di tutti gli autonomi soggetti con i quali intrattiene rapporti in Italia (messa a disposizione del Codice Etico, clausole contrattuali, ecc.).

9. ADOZIONE DEL MODELLO IN AMBITO DI GRUPPO

La Natuzzi S.p.A. ed il Gruppo sono da sempre sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nelle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti. Sulla base di tale presupposto, la

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

capogruppo Natuzzi S.p.A. predispone il Codice Etico e trasmette il proprio Modello alle proprie società controllate italiane e promuove, per ciascuna società controllata (di diritto italiano ed estero), l'adozione del Modello o di strumenti gestionali analoghi (*Compliance models*) previsti dalle normative locali.

Le società controllate italiane che adottano mediante delibera dei propri organi amministrativi e sotto la propria responsabilità un proprio Modello ex D.Lgs. 231/01, si ispirano al modello della Capogruppo, ai suoi principi e contenuti.

Le società controllate italiane comunicano all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo l'adozione del proprio Modello assicurando la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e controllo interno. Ciascuna di esse cura l'attuazione del proprio modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza con composizione monocratica o collegiale.

L'OdV di Natuzzi S.p.A., nell'esercizio della propria attività di vigilanza, può definire termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con gli organismi di vigilanza delle principali società del Gruppo, promuovendo anche l'attivazione di specifici flussi informativi, specie in riferimento a fatti rilevanti ed eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, si impegna a definire programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Gli organi sociali in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

10.1 Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

L'implementazione del Modello, teso ad evitare la commissione dei specifici reati, va completata con attività di informazione e formazione del personale della Società all'adozione e alla stretta osservanza di dette procedure, eventualmente avviando, in tal senso, periodiche attività formative (*e-learning* e/o in aula) dirette al top-management ed al management delle aree aziendali ed unità operative maggiormente esposte al rischio di compiere i reati presupposto e, successivamente, assegnando a costoro il compito di istruire in merito le risorse umane loro affidate nonché di informare e sensibilizzare il rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico anche il personale esterno alla Società della cui opera ed assistenza tali soggetti si avvalgono. In fase di assunzione, i principi generali del Modello sono resi noti al dipendente: il Modello (Parte Generale e Parte Speciale) è disponibile a tutto il personale sulla intranet aziendale.

Infatti, mediante la diffusione e comunicazione:

- del Modello,
- del Codice Etico, parte integrante del Modello, ovvero di alcuni dei principali obblighi in esso contemplati (ad es. il rispetto della Legge, l'impostazione dei rapporti con la P.A. sulla base della correttezza e trasparenza, la legittimità, convenienza e congruità di ogni transazione, ecc.),
- delle procedure adottate per disciplinare la fase di formazione ed attuazione di decisioni e, in generale, per il compimento di attività aziendali, specie per quanto attiene alle azioni a cui si può far ricorso anche per il compimento di reati nonché di quei protocolli e disposizioni aziendali la cui mancata osservanza può determinare una violazione di legge,

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza delle violazioni, anche solo potenziali, del Modello e/o del Codice Etico,

alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, delle sue controllate oppure delle loro unità organizzative nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di costoro, si potrà escludere che qualunque soggetto operante in azienda o per conto di essa possa giustificarsi adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali, relativa a quanto precede.

Tale attività di formazione continuativa del personale rivolta verso la conoscenza e l'attuazione della diffusione del Modello nel contesto aziendale è gestita dalla Direzione HR, Organization & Legal della Società.

Dell'avvenuto aggiornamento del Modello si dà notizia anche con apposita comunicazione nelle bacheche aziendali, indicando l'intranet aziendali in cui il Modello aggiornato è disponibile.

10.2 Informativa a Collaboratori esterni e Fornitori/Partner

In particolare, per quanto attiene ai soggetti esterni a Natuzzi S.p.A. e della cui collaborazione essa si avvale (professionisti, consulenti, rappresentanti, ecc.) i quali, per la natura delle prestazioni e delle attività svolte a favore o nell'interesse della Società, potrebbero incorrere in violazioni delle norme richiamate nel Decreto, è necessario render nota l'esistenza del Modello (pubblicato, quanto meno nella sua Parte Generale, sul sito aziendale, anche in lingua inglese), della politica che la Società persegue per il rispetto degli obblighi di legge, nonché del Codice Etico – attraverso la consegna di una copia di quest'ultimo oppure un richiamo a quanto contenuto in proposito nel sito aziendale (nelle principali lingue in cui opera il Gruppo) – con l'invito a prendere conoscenza e visione di tali documenti e a osservarli per quanto riferibili a tali terzi.

I contratti, le intese, gli incarichi sottoscritti con i principali Collaboratori esterni e Fornitori/Partner (per esempio, i c.d. conti-lavoro/subfornitori) prevedono la facoltà di immediata risoluzione del contratto, in danno del Collaboratore e/o Fornitore, allorquando costui infranga i contenuti del Codice Etico che ne è parte essenziale ed integrante, per la parte che lo riguarda e lo impegna, oppure compia un determinato reato presumendo di farlo nell'interesse e a vantaggio della Società.

11. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a, del Decreto), l'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le successive modifiche e/o integrazioni sia di carattere meramente formale (inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei reati di cui al paragrafo 14 della presente Parte Generale) sia di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- Introduzione di aree di miglioramento a seguito di significative violazioni delle previsioni del Modello;
- introduzione di nuove fattispecie nel catalogo dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- introduzione di aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono, in ogni caso, modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

Le verifiche sul Modello e sulla sua attuazione sono di competenza dell'OdV, che ne valuta l'adeguatezza e l'efficacia attraverso attività specifiche di controllo definite nel proprio piano delle attività.

12. SISTEMA SANZIONATORIO

12.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure aziendali e del Codice Etico che costituiscono parte integrante del Modello.

La Società, al fine di attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231/01, ha adottato procedure organizzative per disciplinare attività che possono costituire processi sensibili al rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga, anche solo di fatto, per conto della Società delle funzioni nell'ambito delle attività oggetto della specifica procedura.

La commissione di illeciti rilevanti ai sensi del citato decreto legislativo può arrecare danni rilevanti alla Società e ai suoi azionisti, sia in termini di declaratorie di responsabilità della Società, sia di assoggettamento della stessa a sanzioni amministrative, pecuniarie o restrittive, o di natura interdittiva.

Tutti i destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all'oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni e contenuti nonché al contratto, alle norme di legge e regolamentari applicabili e al Codice Etico vigente.

Le procedure sono state adottate affinché:

- i poteri coinvolti, i ruoli e le funzioni attribuiti e le conseguenti responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- ogni operazione, transazione, azione nell'ambito della procedura considerata sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- si persegua un principio di separazione di funzioni per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- si documentino i controlli, anche di supervisione, svolti nell'ambito della procedura medesima;
- nessun soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendone l'ignoranza.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

o interesse; sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o di altro rapporto contrattuale tra colui che ha commesso l'atto ovvero ha ommesso di compiere quanto dovuto e la Società e sarà assoggettata alle sanzioni disciplinari applicabili (richiamate nella sezioni che seguono) ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti e trattasi di lavoro subordinato, il licenziamento per giusta causa. Qualora la condotta, commissiva od omissiva, sia riferibile ad un soggetto non legato da vincolo di subordinazione lavorativa si darà applicazione alle misure contrattualmente previste.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o alla Direzione HR, Organization & Legal per ricevere le opportune indicazioni.

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Codice Etico, del contratto e delle procedure adottate dalla Società, ogni informazione in merito potrà essere richiesta alla Direzione HR, Organization & Legal.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare al proprio superiore gerarchico e alla Direzione HR, Organization & Legal ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice Etico aziendale oppure al contratto e a norme di legge o regolamenti vigenti. Le segnalazioni saranno trattate in via riservata, senza alcuna conseguenza all'interno della Società per il segnalante.

L'applicazione di dette sanzioni 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 D.Lgs. 231/01.

Riferimenti:

- Codice Etico vigente;
- Contratto individuale di lavoro
- Procedure organizzative interne vigenti;
- Artt. 2104-2106 c.c.;
- Art. 2119 c.c.;
- CCNL per i lavoratori di industrie del settore legno e sughero e di quello del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi in vigore;
- CCNL Dirigenti in vigore;
- Art. 7, Legge n. 300/70 ("Statuto dei Lavoratori").

12.2 Definizione di condotta non conforme ai sensi del Modello

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'ommissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – delle *policy* e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le Attività Sensibili;

- la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle Attività Sensibili, con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un *whistleblower*.

12.3 Proporzionalità delle sanzioni

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla direzione/funzione e/o agli organi societari competenti.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti), con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei paragrafi seguenti non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

12.4 Sanzioni per il personale dipendente

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori di industrie del settore legno e sughero e di quello del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nonché di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituiscono illeciti disciplinari e inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile.

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.

In ragione di ciò, ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'adozione del Modello e dei suoi contenuti.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, e quanto previsto in materia di violazioni disciplinari da parte dell'applicabile CCNL, i comportamenti sanzionabili, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che commetta violazioni di minor rilievo delle procedure interne previste o richiamate nel Modello oppure adotti, nell'espletamento di attività aziendali, comportamenti parzialmente non conformi alle prescrizioni del Modello e senza che tale non conformità costituisca violazione di un obbligo di legge o di regolamentazioni applicabili alle società quotate;
- incorre nel provvedimento di "ammonizione/richiamo scritto/o" il lavoratore che sia recidivo nel commettere violazioni di minor rilievo delle procedure interne previste o richiamate nel Modello o adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e senza che tale non conformità costituisca violazione di un obbligo di legge o di regolamentazioni applicabili alle società quotate;
- incorre nel provvedimento di "multa" il lavoratore che commetta violazioni di rilievo delle procedure interne previste o richiamate nel Modello o adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- incorre nel provvedimento di "sospensione" il lavoratore che commetta violazioni di maggior rilievo delle procedure interne previste o richiamate nel Modello o adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che comportino la violazione da parte della Società di una disposizione di legge o regolamentare applicabili, eventualmente anche solo, alle Società quotate;
- incorre nel provvedimento di "licenziamento" il lavoratore che commetta gravi violazioni delle procedure interne previste o richiamate nel Modello, oppure adotti nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti palesemente in violazione delle

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

prescrizioni del Modello diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati oppure comportino la violazione da parte della Società di una disposizione di legge o regolamento applicabile alle Società, eventualmente anche solo per quelle quotate, che esponga la Società al pagamento di ammende o a sanzioni di qualsiasi tipo o natura.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate e graduate anche tenendo conto:

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del *Chief HR, Organization & Legal Officer*, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, competono alla Direzione HR, Organization & Legal.

12.5 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni, nei confronti dei responsabili, delle misure ritenute più idonee, in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente dell'Impresa, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello;
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro.

Quale sanzione specifica potrà essere disposta, anche su proposta dell'OdV, la revoca o la

sospensione delle deleghe o delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'OdV deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello.

12.6 Sanzioni disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e della Policy Whistleblowing

Fatte salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta il presente Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D.Lgs. 231/01 e dell'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 24/2023 "c.d. Decreto Whistleblowing", prevedendo sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- coloro che siano individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- ostacolo alla presentazione di segnalazioni;
- coloro che si rendano responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e dei facilitatori, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;
- coloro che, sebbene preposti a ricevere la segnalazione, non svolgano attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- dipendenti della Società che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità: la gravità della fattispecie oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata o invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;
- la commissione dell'infrazione da parte del Comitato Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni in materia del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

Laddove i responsabili delle infrazioni suddette fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.

Il rispetto di quanto previsto dalla Policy Whistleblowing deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società; pertanto, ogni violazione della suddetta procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

12.7 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

La violazione del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di Amministratori e Sindaci della Società va denunciata senza indugio all'OdV dalla persona che la rileva. Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvedono a investire della questione gli organi da essi presieduti. Gli Amministratori e i Sindaci risponderanno verso la Società ai sensi e per gli effetti, rispettivamente, degli artt. 2392 e 2407 del Codice civile.

12.8 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

12.9 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori/Partner

Come già anticipato sopra, ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni e Fornitori/Partner in contrasto con i principi di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di collaborazione o fornitura, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo in danno, e con il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società nonché del pregiudizio che da tale risoluzione sia occorso alla

Società.

13. IL CODICE ETICO DI NATUZZI S.P.A.

13.1 Elaborazione e adozione del Codice Etico

Natuzzi S.p.A. ha sempre prestato particolare attenzione ai profili etici della propria attività. In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria e per le società quotate al NYSE, la Società ha approvato un proprio Codice Etico che è parte integrante del Modello.

Il Codice Etico costituisce il punto di riferimento per fornire l'indirizzo etico di tutte attività della Società ai fini del Decreto ed è presente nel sito della Società, tradotto nelle principali lingue in cui opera il Gruppo.

13.2 Finalità e destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico di Natuzzi S.p.A. dettaglia i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, mira alla salvaguardia degli interessi degli *stakeholders*, nonché a proteggere la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico nello svolgimento di tutte le proprie attività.

A differenza del Modello, che risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/01, il Codice Etico ha un ruolo più ampio, promuovendo condotte diligenti e professionali e rappresentando i principi e i valori ai quali la Società si conforma e dei quali pretende l'osservanza da parte di tutti i Destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro che, in Italia o all'estero, cooperano e collaborano con essa nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico afferma, comunque, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento a esso complementare.

Il Codice Etico di Natuzzi si applica a tutte le società del Gruppo e, al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, ha come destinatari tutti coloro che, a vario titolo, operano nel e con il Gruppo Natuzzi: i componenti degli organi sociali, i dipendenti, ivi inclusi gli stagisti, a prescindere dal contratto applicato, dalla qualifica e dall'inquadramento, i professionisti, i consulenti, gli agenti, gli intermediari e, in generale, tutti i fornitori che operano nell'interesse della Società, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, nonché i partner commerciali (affiliati, franchisee).

13.3 Norme di comportamento per gli apicali e per il personale dipendente

Nello svolgimento delle loro attività, i soggetti apicali devono rispettare le leggi e i principi del Codice Etico e, quindi, tenere un comportamento ispirato a correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico, sia privato e scevro da condizionamenti e influenze esterni.

Gli stessi devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Il personale dipendente deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni che nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico e alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure vigenti.

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

In linea generale il personale dipendente deve evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti che possono generare, anche in via potenziale, fattispecie di reato previste dal Decreto. Il personale dipendente deve, inoltre, collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

13.4 Responsabilità in materia di controlli interni. Rispetto delle procedure

Ogni persona che fa parte dell'organizzazione della Società è parte integrante del suo sistema di controllo interno e ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento nonché di segnalare al proprio responsabile le eventuali carenze riscontrate nel sistema dei controlli.

Inoltre, tutti coloro che vengono in possesso di dati, notizie e informazioni riguardanti Natuzzi S.p.A. devono trattarle con assoluta riservatezza anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi.

13.5 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello ed in particolare del Codice Etico, è affidato all'Organismo di Vigilanza che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico;
- fornire, ai soggetti interessati, tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Modello e sul Codice Etico, promosse dalla Società.

Tutti i Destinatari devono portare a conoscenza dell'OdV eventuali violazioni, anche presunte, del Codice Etico, di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nell'ambito dei rapporti in essere con la Società, avvalendosi dei canali di comunicazione previsti. I medesimi canali possono essere impiegati anche per avanzare richieste di chiarimenti o di interpretazioni su alcuni punti del Modello o del Codice Etico.

La violazione anche di uno solo dei principi sanciti dal Codice Etico – al pari di una violazione delle disposizioni del presente Modello – comporta l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio/disciplinare, come dettagliato nel paragrafo 12 della presente Parte Generale.

14. CATALOGO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Aggiornato alla data del 31 dicembre 2024 (ultimo provvedimento inserito: Legge 14 novembre 2024, n. 166)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022])
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p. [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022])
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p. modificato dal D. Lgs n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024)
- Truffa art 640 c.p. (ultimo Comma modificato dal D.Lgs. 10 ottobre 2022 n. 150 (c.d. "Riforma Cartabia". I commi 2 e 3 sono stati modificati dall'art. 16, comma 1, lettera t) della L. 28 giugno 2024, n. 90.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p. [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022])
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p. [reato modificato dall'art. 2, comma 1, lett. c), D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, a decorrere dal 14 dicembre 2021])
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p. [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo. Misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898 [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p. [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023])
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023])

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p. [reato sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. e), D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7, in vigore dal 6/2/16])
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p. [Articolo e rubrica modificati dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p. [Articolo modificato dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p. [Articolo e rubrica modificati dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024])
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 D.L. 105/2019, convertito in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133)
- Estorsione (art. 629 co. 3 c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (635-quater.1 Articolo aggiunto dall'art. 16 della L. 28 giugno 2024, n. 90, a decorrere dal 17 luglio 2024 e che sostituisce l'art. 615-quinquies, abrogato.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. (incluso comma 6))
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p. [articolo modificato dalla L. n. 69/2015])
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p. [così sostituito dall' art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall' art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014])
- 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. 9 ottobre 1990, n. 309 [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016])
- 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.)

4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)

- Concussione (art. 317 c.p. [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- Corruzione per l'esercizio della funzione art. 318 c.p. [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p. [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p. [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p. [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015] [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- 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. [Reato modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, a decorrere dal 30 luglio 2020])
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p. [Reato modificato dall'art. 1 della Legge 9 agosto 2024, n. 114, a decorrere dal 25 agosto 2024])
- Peculato (art. 314 c.p. limitatamente al primo comma)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p. [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (314 bis c.p. [Reato aggiunto dall'art. 9, comma 2-ter del D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112, a decorrere dal 10 agosto 2024.]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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. [reato modificato dall'art. 52, L. 27 dicembre 2023, n. 206, a decorrere dall'11 gennaio 2024])
- 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 prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. [articolo modificato dalla L. n. 69/2015])
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. [articolo modificato dalla L. n. 69/2015])
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c. [aggiunto dalla legge n. 262/2005])
- 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 c.c. [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019])
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c. [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019])
- 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.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023 [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023])

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni 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. [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018])
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche 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. [introdotto dal D.Lgs. 21/2018])
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (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)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)

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

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021])
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p. [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38])
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p. [modificato dal D.Lgs. 21/2018])
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p. [Reato modificato dall'art. 2, comma 1, lett. g), n. 2), D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, a decorrere dal 6 aprile 2018])
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p. [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021])

11. Abusi di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998 [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021])

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998 [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021])
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

12. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o pubblica utilità di provenienza illecita. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001 e Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Ricettazione (art. 648 c.p. [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021])
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p. [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021])
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p. [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021])
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p. [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021])
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p. [reato introdotto dal D.Lgs. 184/2021 dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, a decorrere dal 14 dicembre 2021])
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p. introdotto dal D.Lgs. 184/2021 dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, a decorrere dal 14 dicembre 2021])
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p. introdotto dal D.Lgs. 184/2021 dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, a decorrere dal 14 dicembre 2021])
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024])
- Altre fattispecie (Articolo aggiunto dall'art. 3, co. 1, D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, a decorrere dal 14 dicembre 2021])

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)

- 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, legge 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, legge 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

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

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 legge n.633/1941 comma 1)

- 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 legge 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 legge n.633/1941 [modificato dalla L. n. 93/2023])
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge 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 legge n.633/1941)

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p. [articolo modificato dalla L. n. 137/2023])
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p. [articolo modificato dalla L. n. 137/2023])
- 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 all'interno 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)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- 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. [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018])
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; produzione di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione delle informazioni inserite nel portale RENTRI (D. Lgs n. 152/2006, art. 258; D.M. 59/2023)
- 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)
- Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006)
- Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (Art. 187 - reato richiamato dal Comma 5, art. 256 del D.Lgs. 152/06)
- Scarichi sul suolo (Art. 103 - reato richiamato dal comma 11, art. 137 del D.Lgs. 152/06)
- Scarichi in reti fognarie (Art. 107 - reato richiamato dal comma 3 e 5, art. 137 del D.Lgs. 152/06)
- Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (Art. 104 - reato richiamato dal comma 11, art. 137 del D.Lgs. 152/06)
- Bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257 del D.Lgs. 152/2006)
- Scarichi di sostanze pericolose (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006)
- Discarica non autorizzata e altre fattispecie (art. 256 del D.Lgs. 152/2006)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D.Lgs. 152/2006)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998 [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023])
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998 [modificato dal D.Lgs n. 145 dell'11 ottobre 2024])

18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p. [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018])

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Frodi in manifestazioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989 Articolo introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39 art. 5])
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989 Articolo introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39 , art. 5])

20. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000 [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020])

21. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 141/2024])

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40-ter D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze attenuanti (art. 40-quater D.Lgs. 504/1995)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies D.Lgs. 504/1995)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. 504/1995)
- sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. 504/1995)
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (art. 47 D.Lgs. 504/1995)
- Irregolarità nella circolazione (art. 49 D.Lgs. 504/1995)

22. Delitti contro il patrimonio culturale. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ([Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 e Art. 25-duodecimes, D.Lgs. n. 231/2001)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.) [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecimes c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p. [Articolo aggiunto dall'art. 3 della Legge 9 marzo 2022, n. 22, a decorrere dal 23 marzo 2022])

23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013 [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva])

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

Modello Organizzativo Natuzzi S.p.A. D.Lgs. 231/01 s.m.i.

- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006 [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale])

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 [reato modificato alla L. 5 maggio 2023, n. 50])
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 All.1 D.Lgs. 141/2024)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

25. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

- Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114)