

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- D. LGS. 231/2001 -



INDICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	1
PARTE GENERALE.....	4
1. IL QUADRO NORMATIVO.....	4
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8/6/2001, N. 231.....	4
1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	5
1.3 LE SANZIONI.....	6
1.4 I C.D. REATI “DI GRUPPO”.....	8
1.5 LE ESIMENTI: L’ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LA NOMINA DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
1.6 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO.....	9
1.7 IN PARTICOLARE: IL WHISTLEBLOWING.....	10
2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	11
3. L’ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI TEST INDUSTRY.....	12
3.1 INTRODUZIONE.....	12
3.2 DESCRIZIONE DELL’ATTIVITÀ DI TEST INDUSTRY.....	12
3.3 APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE.....	13
3.4 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO.....	14
3.5 GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	14
3.6 STRUTTURA DEL MODELLO.....	15
3.7 IL CODICE ETICO.....	15
3.8 DESTINATARI DEL MODELLO.....	16
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
4.1 ISTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).....	17
4.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E CESSAZIONE DEI MEMBRI DELL’OdV.....	17
4.3 LE ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL’OdV: COMPITI E POTERI.....	18
4.4 SEGNALAZIONI E OBBLIGHI INFORMATIVI.....	20
4.5 LINEE DI REPORT.....	21
4.6 VERIFICHE SULL’ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	22
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E SELEZIONE DI COLLABORATORI E PARTNER ESTERNI.....	22
5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	22
5.2 COLLABORATORI E PARTNER ESTERNI.....	23

PARTE GENERALE

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8/6/2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche, il “**Decreto**”) è stato adottato dal Governo in attuazione della delega contenuta nella Legge 29 settembre 2000 n. 300, di ratifica ed esecuzione di alcune convenzioni internazionali.

L’art. 1 del Decreto prevede che questo si applichi “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. La relativa disciplina non trova invece applicazione allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L’approvazione del Decreto ha segnato il superamento del tradizionale principio “*societas delinquere non potest*”, introducendo anche in Italia la responsabilità delle persone giuridiche per la commissione di specifici reati, espressamente previsti dal Decreto medesimo: la responsabilità della società si aggiunge, senza sostituirla, a quella personale dei soggetti che hanno commesso il reato.

La responsabilità dell’ente è definita nel Decreto “amministrativa”, ma è più assimilabile in realtà ad una responsabilità penale, visto che:

- la stessa trae origine dalla commissione di un reato;
- ai sensi dell’art. 36 del D. Lgs. 231/2001 viene accertata dal giudice penale competente per i reati da cui l’illecito dipende;
- per il relativo procedimento si seguono le disposizioni processuali penali applicabili ai reati in questione.

Ai sensi dell’art. 5 del Decreto, la società è responsabile dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- **da soggetti in posizione apicale**, ovvero da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa;
- **da soggetti sottoposti**, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra citati.

La società non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

L'**elencazione dei reati** previsti dal Decreto è tassativa ma, dall'emanazione del Decreto ad oggi, ha subito una lunga serie di integrazioni.

Anche ai fini della responsabilità amministrativa degli enti vige il principio di irretroattività, per cui la persona giuridica sarà responsabile a condizione che il reato presupposto sia stato commesso dopo l'entrata in vigore del Decreto o dell'introduzione della responsabilità 231 per quel tipo di reato.

Di seguito l'elencazione, in ordine cronologico, dei reati previsti dal Decreto:

2001: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);

2001: reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);

2002: reati societari (art. 25-ter)

2003: reati di terrorismo (art. 25-quater) e reati contro la personalità individuale (art. 25 -quinquies)

2005: reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)

2006: reati transnazionali, ai sensi della legge n. 146 del 2006

2006: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

2007: reati di ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies)

2008: reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008, Art. 25-septies Decreto)

2008: delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

2009: delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

2009: reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli, disegni (art. 25-bis lett. f-bis)

2009: delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

2009: delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

2009: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies)

2011: reati ambientali (art. 25-undecies)

2012: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies)

2012: reato di corruzione fra privati e induzione indebita a dare o promettere utilità ai sensi della legge 190/2012 (art. 25-ter).

2016: reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies lett. a)

2017: reato di "immigrazione clandestina" (L. 161/2017 – art. 25-duodecies)

2017: reato di istigazione alla corruzione tra privati (nuovo art. 2635-bis)

2017: reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 604 bis, comma 3 c.p. (in precedenza art. 3, comma 3-bis, della legge 13/10/1975, n. 654 - art. 25-terdecies).

2019: reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 604-bis, comma 3 c.p. (art. 25 come modificato dalla legge 9/01/2019, n. 3).

2019: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dall'art. 5 L. 3/5/2019 n. 39).

2019-2020: Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)

2020: reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

2021: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)

2022: delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)

La società risponde anche ove i delitti sopra descritti si arrestino allo stadio del tentativo, ma in tal caso le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà, mentre la responsabilità dell'ente non è configurabile ove la società si attivi ed impedisca in concreto la commissione del reato.

Al ricorrere delle condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, inoltre, la società risponde anche se i reati contemplati dal Decreto sono commessi all'estero.

1.3 LE SANZIONI

La commissione dei predetti reati comporta l'applicazione di rilevanti **sanzioni pecuniarie e interdittive**.

Le **sanzioni pecuniarie** sono sempre applicate in caso di condanna e sono calcolate per quote.

Il numero delle quote è determinato dal Giudice (fra un minimo di cento e un massimo di mille) in funzione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'eventuale comportamento tenuto da quest'ultimo al fine di eliminare o ridurre le conseguenze del reato, ovvero di impedire in futuro la commissione di ulteriori illeciti.

L'entità delle singole quote (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00) viene invece determinata sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia in concreto della sanzione.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- a) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- b) quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria derivante da reato, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno, oppure ha eliminato le

conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso; o ancora, se è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

In aggiunta alle sanzioni pecuniarie, per alcune delle ipotesi criminose indicate dal Decreto, il Giudice può comminare all'ente anche **sanzioni interdittive**.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

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

Il Giudice, su richiesta del pubblico ministero, può applicare le sanzioni interdittive all'ente anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Tali sanzioni possono avere una durata compresa tra tre mesi e due anni e hanno ad oggetto *“la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*. Con specifico riferimento ai reati in tema di corruzione, la durata delle sanzioni interdittive va da 4 a 8 anni per i reati commessi da apicali e da 2 a 4 anni per i reati commessi da sottoposti; la durata di tali sanzioni torna però quella ordinaria (da 3 mesi a 2 anni) se l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare la prova dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Possono essere applicate purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;

- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti considerati di ravvedimento operoso, anziché la sanzione interdittiva, si applicherà la pena pecuniaria. L'irrogazione delle misure interdittive, ad ogni modo, è esclusa se il reo ha agito nel prevalente interesse proprio o di terzi, ovvero se il vantaggio o il danno conseguenti al reato sono di minima entità.

In presenza di specifiche condizioni, inoltre, il Giudice, invece di applicare una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività, ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva in ipotesi applicabile.

E' infine sempre prevista la **confisca del prezzo o profitto del reato**; inoltre, quando applica una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la **pubblicazione della sentenza**, a spese dell'ente, ai sensi dell'art. 36 del codice penale, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la propria sede.

1.4 I C.D. REATI "DI GRUPPO"

Nonostante il Decreto non ne faccia espressa menzione, la giurisprudenza si è interrogata sulla possibilità di un'estensione della responsabilità anche nell'ambito dei gruppi societari. In particolare, la Corte di Cassazione è stata più volte chiamata a stabilire se, quando la società all'interno della cui organizzazione è stato commesso un reato rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 sia controllata da un'altra società (holding-capogruppo), che ne indirizza (o può indirizzarne) le scelte strategiche ed operative, anche tale società controllante possa rispondere dell'illecito e subire l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

L'orientamento più recente della Suprema Corte nega che vi sia una diretta riferibilità alla holding della responsabilità per reati commessi nell'ambito di società controllate.

Una responsabilità in capo alla holding o alle altre società del gruppo per reati commessi nell'ambito di una delle consociate, quindi, appare oggi configurabile solo qualora siano rintracciabili, in capo anche alla stessa holding o altra consociata, i presupposti di legge per il ricorrere di una tale responsabilità e, quindi: (a) all'interesse o al vantaggio di una società si affianchi anche quello, concorrente, di un'altra (o di altre) società del gruppo, e (b) l'autore del reato sia in possesso di una qualifica soggettiva necessaria ex art. 5 D.Lgs. 231/2001 ai fini della comune imputazione del reato: occorre quindi che il soggetto interno alla società che materialmente commette il reato, rivesta una posizione rilevante (apicale o sottoposto alla direzione degli apicali) anche nell'ambito della holding o delle altre società del gruppo, ovvero che il soggetto che agisce per conto della holding o delle altre società del gruppo concorra con chi commette il reato.

1.5 LE ESIMENTI: L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LA NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto sono espressamente previste forme di esonero da responsabilità per l'ente, diversamente articolate in ragione della posizione ricoperta dagli autori materiali del reato.

In particolare, se il reato è commesso **da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (soggetti apicali)**, vi è una presunzione di responsabilità in capo all'ente, che può andare esente da responsabilità solo se prova che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo istituito dall'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i colpevoli hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo di vigilanza.

L'ente dovrà dunque dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza di tutti i predetti elementi e, in definitiva, l'assenza di una propria "colpa organizzativa".

Quando invece il reato viene commesso **da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e controllo (soggetti sottoposti)** l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.6 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001 prevede quali sono le caratteristiche che devono presentare i modelli di organizzazione e di gestione per essere considerati idonei in funzione scriminante della responsabilità prevista dal Decreto; in particolare, tali modelli devono:

- individuare le Aree a rischio 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 a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 IN PARTICOLARE: IL WHISTLEBLOWING

L'art. 2 comma 1 della Legge 30/11/2017, n. 179 ha introdotto il nuovo comma 2-bis nel testo del predetto art. 6, secondo cui il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai dipendenti dell'ente (siano essi apicali o sottoposti), di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e 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) l'introduzione, nel sistema disciplinare, di 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.

Secondo il comma 2-ter del medesimo articolo, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il comma 2-quater prevede inoltre che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Allo scopo di fornire alle imprese associate indicazioni generali utili per l'individuazione delle Aree a rischio e la creazione di un adeguato sistema di controlli interni, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato specifiche Linee Guida per la redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo; tali Linee Guida sono state successivamente aggiornate da ultimo, nel mese di giugno 2021, al fine di adeguarle alle modifiche normative intervenute nel frattempo, con particolare riferimento all'inserimento di nuove fattispecie di reato in aggiunta a quelle originariamente previste dal Decreto.

Test Industry s.r.l. (di seguito, Test Industry o la Società) nel procedere alla definizione del proprio Modello, ha tenuto in considerazione gli indirizzi forniti dalle citate Linee Guida, adeguandoli comunque alla concreta realtà aziendale ed alle sue specifiche esigenze.

3. L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI TEST INDUSTRY

3.1 INTRODUZIONE

Il Decreto non prevede alcun obbligo di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo, né dall'analisi storica della pregressa attività di Test Industry sono emersi precedenti penali rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Tuttavia, in ottemperanza ai principi di correttezza, trasparenza e legalità che da sempre informano l'attività della Società, questa ha comunque deciso di adottare un adeguato sistema di controlli ai sensi del Decreto.

3.2 DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI TEST INDUSTRY

Test Industry s.r.l. è azienda leader a livello internazionale nella progettazione, costruzione, assemblaggio e commercializzazione di banchi prova industriali. La Società è nata dalla fusione di due realtà da tempo affermate nel settore, Bimal s.r.l. e Leonardo s.r.l. L'operazione di fusione risale al 2019 e l'unificazione di tutti i processi afferenti le due realtà produttive è tuttora in via di completamento.

La Società ha sede legale a Milano, Corso Venezia, n. 36.

Il capitale sociale di Test Industry è pari ad Euro 112.809,53. Il veicolo finanziario Thalia, controllato da IGI Investimenti Sei, detiene circa il 42% del capitale di Test Industry; Il 23% è controllato dal veicolo GMN Srl, promosso da F&P4BIZ e Route Capital Partners; Equilybra Spa possiede il 18%, mentre il management team detiene una partecipazione complessivamente pari al 17%.

La Società è attualmente gestita da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, "CDA"), composto da sette membri; le deleghe dei Consiglieri sono risultanti dalla visura camerale.

Il controllo amministrativo, sulla gestione e contabile è affidato ad un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti. L'attività di revisione è affidata ad una società di revisione.

Il Gruppo Test Industry oggi include quattro brand (Bimal, Leonardo, Testing Service e GiM) e tre sedi produttive, di cui due in Italia ed una in Germania. Gli stabilimenti sono quelli di **Bimal**, a Perugia, di **Leonardo** a Brescia e quello tedesco di **Testing Service/GiM ad Aachen**.

Test Industry è inoltre proprietaria di **Meccanica Galileo s.r.l.**, azienda specializzata in meccanica di precisione con stabilimento a Brescia, e di **Test Industry America Inc.**, filiale commerciale con sede in Wisconsin, negli Stati Uniti.

Con i suoi quattro brand, Test Industry realizza banchi prova per i settori automotive, oleodinamico, agricoltura, costruzioni, *aerospace* e fonderie e lavorazioni meccaniche.

Grazie alle competenze maturate dalla pluriennale esperienza nel campo del testing, la Società è in grado di offrire al cliente un'assistenza completa, e una vasta gamma di prodotti, sia standard sia personalizzati in funzione delle sue specifiche esigenze. La produzione dei banchi prova parte dalle specifiche tecniche fornite

dai clienti, sulla base delle quali la Società sviluppa un'offerta per la realizzazione del prodotto; ove richiesto, Test Industry è anche in grado di affiancare il cliente nella definizione dei requisiti tecnici e nella stesura di specifiche tecniche condivise.

Il processo prosegue con la progettazione dettagliata del banco prova, compreso lo sviluppo del relativo software; anche la fase di progettazione è oggetto di condivisione tra l'ufficio tecnico di Test Industry e il cliente.

Una volta approvato il progetto, la Società si occupa dell'assemblaggio del banco prova e del successivo collaudo, fase che vede di nuovo il coinvolgimento del personale del cliente, cui vengono fornite anche le necessarie istruzioni sull'uso e manutenzione della macchina.

Le macchine sono solitamente di tipo "plug and play" ma Test Industry mette comunque a disposizione, ove necessario, il proprio personale per attività di installazione, riavvio e formazione presso lo stabilimento del cliente.

Infine, la Società offre ai clienti un servizio di assistenza post-vendita, sia durante il periodo di garanzia che dopo la sua scadenza.

Il business è molto orientato verso clienti esteri, sia europei che extracomunitari; il fatturato del 2021 è diviso tra il 48% in Italia, 22% in Europa e 30% per il resto del mondo.

Test Industry ha in media, allo stato, circa 123 dipendenti.

Test Industry ha sempre perseguito l'obiettivo di raggiungere elevati standard qualitativi nel rispetto dei valori etici ed umani e di sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, ponendo particolare attenzione anche all'impatto della propria attività sull'ambiente, con specifici progetti di sostenibilità.

Tutte le sedi del Gruppo seguono il **sistema di gestione per la qualità** definito mediante la norma internazionale **ISO 9001**, e hanno tutte conseguito le relative certificazioni **ISO 9001:2015** da parte di Enti terzi.

Attualmente Test Industry sta affrontando l'integrazione tra le sedi italiane e tedesche per l'ottenimento di una certificazione congiunta di gruppo.

3.3 APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE

Proprio in virtù dell'attenzione ai principi e valori etici che fondano l'attività aziendale, Test Industry ha deciso di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "**Modello**") ai sensi del D. Lgs. 231/2001; l'attività di redazione del Modello si è articolata nelle seguenti fasi:

- l'identificazione e la mappatura dei rischi, ovvero l'analisi del contesto organizzativo e dell'attività svolta, finalizzata all'identificazione delle aree e delle attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica dei principi di condotta e delle procedure operative già in uso presso la Società, siano essi formalizzati in appositi documenti o semplicemente attuati in via di prassi;

- l'individuazione delle possibili azioni di miglioramento da adottare, secondo le best practices in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- la formalizzazione del Modello.

La concreta attuazione del sistema di controlli adottato presso la Società prevede inoltre un costante monitoraggio sulla efficienza del Modello stesso, in funzione delle modifiche intervenute sia nella disciplina legislativa che nella struttura organizzativa aziendale, e l'organizzazione di periodici incontri formativi rivolti ai soggetti operanti nelle aree a rischio.

Il Modello è "un atto di emanazione dell'organo dirigente", ai sensi dell'art. 6 del Decreto, ed è stato approvato dal CDA della Società con delibera assunta in data 24/03/2023.

Le sue successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, anche adottate su proposta dell'Organismo di Vigilanza, saranno pertanto di esclusiva competenza del CDA stesso. E' comunque riconosciuta al Presidente del CDA la facoltà di apportare al testo del Modello eventuali cambiamenti o integrazioni di carattere formale, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO

La Società ha deciso di adottare il Modello per poter definire e formalizzare un sistema strutturato e organico di principi organizzativi, di procedure operative e di attività di controllo, in grado di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto e ritenute anche solo astrattamente verificabili in relazione all'attività svolta da Test Industry.

In particolare, le finalità del Modello sono:

- riaffermare la decisa condanna da parte della Società nei confronti di ogni comportamento illecito, perché contrario non soltanto alle disposizioni di legge, ma anche ai valori etici e sociali che, formalizzati nel Codice Etico, orientano la Società stessa nello svolgimento della propria attività;
- informare tutti gli organi dell'ente, i dipendenti ed i partner in genere che la commissione dei reati previsti dal Decreto comporta l'irrogazione di rilevanti sanzioni amministrative a carico della Società, oltreché sanzioni penali nei confronti dei soggetti responsabili;
- creare un adeguato sistema di controlli che consenta alla Società di intervenire tempestivamente al fine di impedire la commissione dei reati stessi;
- stabilire un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti contrari alle previsioni del Modello.

3.5 GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali del Modello sono:

1. la mappatura delle aree a rischio, ovvero l'individuazione delle aree di attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto, anche tenuto conto delle possibili modalità attuative degli stessi;
2. la formalizzazione di regole organizzative e di un sistema di controlli che rispettino i seguenti principi generali:
 - la separazione delle funzioni;
 - l'attribuzione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate a ciascuno;
 - l'adeguata regolamentazione dei processi di attività nelle aree a rischio;
 - la tracciabilità delle operazioni svolte nelle aree a rischio e dei relativi processi decisori ed autorizzativi;
 - la creazione di un organismo ad hoc, dotato di indipendenza dal vertice aziendale, cui siano attribuiti i compiti di vigilanza e verifica periodica sull'attuazione, l'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello;
3. la formalizzazione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello;
4. la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, anche attraverso adeguati protocolli formativi, dei contenuti del Modello.

3.6 STRUTTURA DEL MODELLO

La struttura del Modello prevede la sua suddivisione in due distinte sezioni:

- una Parte Generale, contenente una sintesi della disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001, i principi generali che ispirano il Modello della Società, e le caratteristiche dell'ente preposto alla verifica della sua efficacia (Organismo di Vigilanza);
- una Parte Speciale, contenente la descrizione dei reati che l'ente ha ritenuto astrattamente ipotizzabili a ragione dell'attività espletata, la mappatura delle aree a rischio e, in relazione ad esse, i principi generali di comportamento e i principi operativi; vi è poi la formalizzazione dello specifico sistema disciplinare atto a sanzionare eventuali violazioni del Modello. Gli Uffici e le Funzioni coinvolte nelle Aree a rischio sono invece dettagliati nell'**Allegato 1** al Modello.

3.7 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società (**Allegato 2**) costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di organizzazione e controllo formalizzato nel Modello; in esso sono declinati i principi generali e le norme di comportamento di carattere etico e deontologico che dovranno ispirare le condotte di tutti coloro che, stabilmente o anche temporaneamente, agiscono nell'interesse o per conto dell'ente.

L'adozione del Codice Etico si pone quindi quale strumento fondamentale per la prevenzione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, poiché il rispetto della disciplina in esso formalizzata è incompatibile con il compimento di attività in contrasto con i dettami normativi e, in genere, con i principi e valori etici di cui l'ente si fa portatore.

3.8 DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ovvero che entrano comunque in contatto con la stessa, ad esempio in dipendenza di relazioni commerciali (e quindi, in via esemplificativa, consiglieri, dirigenti, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner d'affari in genere - di seguito, complessivamente considerati, i **"Destinatari"**).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è condizione di efficacia del sistema di controlli adottato dall'ente ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa.

Le caratteristiche che un organismo di vigilanza deve avere per svolgere le funzioni ad esso affidate sono le seguenti:

- l'autonomia ed indipendenza dai vertici dell'ente, con esclusione quindi di qualsiasi suo coinvolgimento nella gestione operativa dell'attività dell'ente e con la garanzia di una linea di report diretta nei confronti dell'organo gestorio;
- la professionalità dei propri membri;
- la continuità di azione.

La scelta della Società è stata quindi quella di istituire al proprio interno un organismo *ad hoc*, indipendente e non incardinato nel rapporto gerarchico aziendale, che eserciti le funzioni ed i poteri di verifica e controllo previsti dal Decreto e dettagliati nei successivi paragrafi 4.3 e ss.. A tale organismo si applicherà la disciplina prescritta al paragrafo 4.2.

4.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E CESSAZIONE DEI MEMBRI DELL'OdV

a. Composizione

La composizione dell'OdV può essere mono o plurisoggettiva; in quest'ultimo caso, l'organismo deve essere formato da un minimo di 2 a un massimo di 5 membri, interni ed esterni all'organizzazione dell'ente. I membri dell'OdV devono essere in grado di assicurare un adeguato livello di professionalità e continuità di azione, devono essere scelti fra esperti in materia legale, contabile, di sicurezza sul lavoro, ed eventualmente anche fra i consiglieri dell'ente privi di deleghe operative. Tali figure, in ogni caso, dovranno essere selezionate in modo tale da garantire le caratteristiche di indipendenza e autonomia dai vertici aziendali dell'OdV stesso, inteso nel suo complesso.

b. Nomina

La nomina dei componenti dell'OdV spetta al CDA, che determina anche la durata in carica degli stessi. In assenza di specifica determinazione, la durata dell'incarico, per ciascun componente, si intende coincidente con la durata in carica del CDA che lo ha nominato. In ogni caso l'OdV scaduto continua a svolgere le proprie funzioni fino all'insediamento dei nuovi componenti nominati dal CDA.

I membri dell'OdV sono rieleggibili e possono in qualsiasi momento rinunciare all'incarico loro affidato, mediante lettera raccomandata da inviare al Presidente dell'OdV con un preavviso di almeno 2 mesi; il Presidente dell'OdV dovrà invece comunicare la predetta rinuncia direttamente al Presidente del CDA. Il CDA provvederà alla nomina dei sostituti, che rimarranno in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV, o per il diverso periodo di tempo stabilito dal CDA.

Spetta sempre al CDA individuare il soggetto che svolgerà le funzioni di Presidente dell'OdV. In mancanza di idonea determinazione, i componenti dell'OdV eleggeranno fra di loro a maggioranza il Presidente. In caso di assenza o di impedimento di qualsiasi genere del Presidente, le sue funzioni saranno esercitate dal componente più anziano dell'OdV.

La remunerazione spettante ai componenti dell'OdV è stabilita dal CDA all'atto della nomina. Il CDA metterà altresì annualmente a disposizione dell'Organismo di Vigilanza una idonea dotazione di risorse finanziarie, da utilizzarsi esclusivamente per l'espletamento delle proprie funzioni, e con obbligo di rendiconto annuale all'organo gestorio.

c. Ineleggibilità e decadenza

E' causa di ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV, ovvero di decadenza dall'incarico già conferito, l'emissione di sentenza di condanna (anche ex art. 444 c.p.p.), pur se non passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, o comunque un reato che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Sono altresì cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV una situazione di conflitto di interesse con l'ente, ovvero l'oggettiva impossibilità di adempiere regolarmente alle proprie funzioni (a causa ad esempio di malattie, infermità o altro), ovvero infine un grave inadempimento alle relative funzioni.

Nel caso in cui uno dei componenti dell'OdV venga a trovarsi in una situazione di decadenza dalla carica, il Presidente dell'OdV provvederà senza indugio ad informarne il CDA, cui spetterà di procedere alla sua sostituzione.

4.3 LE ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL'ODV: COMPITI E POTERI

Le riunioni dell'OdV si tengono di regola presso la sede della Società, con cadenza almeno trimestrale; l'OdV può eseguire ispezioni, anche a sorpresa, presso eventuali sedi distaccate dell'ente.

L'OdV ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, proponendo al CDA l'adozione delle modifiche rese necessarie in dipendenza di novità normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società.

All'OdV sono affidati, in particolare, i seguenti poteri:

- rapportarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per l'aggiornamento della mappatura delle Aree a rischio ed il migliore monitoraggio delle attività svolte nel loro ambito. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte dei responsabili delle funzioni aziendali, eventuali circostanze che possano esporre l'ente al rischio di reato;
- eseguire idonei controlli al fine di vigilare sull'osservanza del Modello;
- effettuare verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a rischio;
- in caso di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, condurre le relative indagini interne; a tal fine l'OdV può accedere liberamente a tutte le aree della Società per ottenere ogni informazione o dato necessario allo svolgimento dei propri compiti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello e aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse;
- controllare la produzione e la regolare archiviazione della documentazione prevista nelle procedure interne;
- prendere contatti con i responsabili delle diverse funzioni al fine di garantire la concreta attuazione del Modello (formazione del personale, provvedimenti disciplinari, definizione di clausole contrattuali da sottoporre ai partner, ecc.);
- proporre alla direzione aziendale iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello
- fornire ai Destinatari eventuali istruzioni, chiarimenti e interpretazioni sulle disposizioni del Modello e sulla loro corretta attuazione;
- controllare che le procedure previste per evitare la commissione delle diverse tipologie di reato siano adeguate e rispondenti alle prescrizioni del Decreto, proponendo, in caso contrario, al CDA le modifiche, gli aggiornamenti, gli adeguamenti delle procedure medesime o del Modello in generale, ritenuti di volta in volta necessari;
- proporre al CDA la richiesta di consulenze esterne su tematiche specifiche, nel caso in cui se ne ravvisi la necessità;
- verificare le necessità di aggiornamento del Modello, a seguito di modifiche normative o dell'organizzazione aziendale, e darne tempestiva comunicazione al CDA.

4.4 SEGNALAZIONI E OBBLIGHI INFORMATIVI

a. Segnalazioni da parte di esponenti dell'ente o di terzi

I responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle Aree a rischio dovranno trasmettere all'OdV tutta la documentazione richiesta dall'Organismo o prescritta nelle procedure interne e, in genere, nel presente Modello, nonché ogni altra informazione o segnalazione - anche proveniente da terzi - attinente l'attuazione del Modello e la commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di comportamenti non in linea con le regole di condotta in vigore presso la Società.

b. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

In aggiunta a quanto previsto al precedente punto a, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie e/o informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto imposto in tal senso dall'autorità giudiziaria;
- le notizie in merito all'affidamento alla Società di commesse da parte di enti pubblici o svolgenti funzioni di pubblica utilità, nonché ogni informazione in merito a decisioni di richiesta ed utilizzo da parte della Società di erogazioni pubbliche di qualsiasi genere;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni in violazione delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati e alle eventuali sanzioni irrogate, se relativi a fatti od atti che possano anche astrattamente configurare una violazione del Modello, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, in ogni caso corredati dalle relative motivazioni.

c. Canali di comunicazione e trattamento delle informazioni ricevute

Le informazioni di cui sopra dirette all'OdV dovranno essere trattate nel rispetto delle seguenti regole generali:

- la Società dovrà mettere a disposizione almeno due canali di comunicazione, di cui almeno uno gestito con modalità informatiche, attraverso cui i dipendenti possano segnalare direttamente all'OdV eventuali condotte illecite o violazioni del Modello, e che garantiscano la riservatezza dell'identità dei segnalanti;

- le informazioni, ove raccolte dai responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte, dovranno essere canalizzate direttamente verso l'OdV;
- le segnalazioni, anche provenienti da terzi, dovranno giungere all'OdV in forma scritta, ovvero tramite posta elettronica, anche per mezzo di un indirizzo e-mail a ciò appositamente dedicato. La raccolta e la gestione delle informazioni dovranno essere condotte in modo da assicurare la riservatezza dell'identità dei segnalanti (fatti salvi gli obblighi di legge e/o eventuali richieste dell'Autorità Giudiziaria), garantendo la protezione dei segnalanti medesimi contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali iniziative da intraprendere in conseguenza di tali segnalazioni, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

4.5 LINEE DI REPORT

Sono previste due distinte linee di report tra l'OdV e i vertici della Società, tali da garantire la sua massima indipendenza nello svolgimento dell'incarico, e precisamente:

- la prima linea di report, continuativa, direttamente con il Presidente e/o Amministratore Delegato, che dovrà tenere informato il CDA dei risultati dell'attività di vigilanza espletata;
- la seconda linea di report, periodica, nei confronti del CDA e del Collegio Sindacale.

L'OdV dovrà riferire al CDA e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, predisponendo a tal fine per i predetti organi:

- un rapporto scritto annuale relativo all'attività svolta (indicando in particolare le verifiche e gli specifici controlli effettuati e l'esito degli stessi, le eventuali necessità di aggiornamento della mappatura delle Aree a rischio, le eventuali necessità di aggiornamento del Modello, ecc.);
- immediatamente, una segnalazione relativa a situazioni gravi e straordinarie (quali, ad esempio, l'emersione di particolari carenze del Modello, ovvero ipotesi di violazioni delle procedure previste che possano anche in astratto originare una responsabilità amministrativa in capo all'ente, ecc.)

I membri dell'OdV, ovvero il suo Presidente in rappresentanza dello stesso, dovranno presenziare alle riunioni del CDA convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'OdV stesso (e in genere per le attività che riguardano il Modello).

Al CDA e al Collegio Sindacale è comunque riconosciuta la facoltà di convocare in ogni momento l'OdV per riferire in merito al funzionamento del Modello, ai risultati dell'attività di vigilanza, ovvero a specifiche situazioni; lo stesso OdV potrà inoltrare richiesta in tal senso ai predetti organi, ove nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza rilevi particolari criticità che richiedano un esame immediato da parte dei vertici aziendali.

L'OdV dovrà verbalizzare per iscritto le attività di verifica di volta in volta poste in essere; i verbali devono

essere conservati agli atti dell'Organismo stesso, a disposizione per qualsiasi eventuale verifica, anche ad opera di pubbliche autorità.

4.6 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'OdV ha anche il compito di assoggettare il Modello a periodiche verifiche circa il suo effettivo funzionamento e la sua adeguatezza a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'OdV sarà libero di stabilire le modalità di svolgimento di tali verifiche, e potrà anche procedere mediante controlli a campione, così indagando l'effettiva conoscenza da parte del personale delle ipotesi di reato previste dal Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello. L'OdV dovrà altresì monitorare la realtà normativa e verificare l'impatto di eventuali interventi legislativi sui contenuti del Modello.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E SELEZIONE DI COLLABORATORI E PARTNER ESTERNI

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Elemento necessario per garantire la conoscenza da parte di tutti i Destinatari del Modello ed assicurare così la piena attuazione dello stesso e del sistema di controlli interni in esso formalizzato, è anche una adeguata e continuativa attività di formazione del personale.

L'attività di formazione del personale ai fini del Decreto sarà organizzata dalla funzione Risorse Umane della Società, coordinandosi con l'OdV:

- per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente, dovranno essere previsti:
 - un seminario iniziale all'avvio dell'operatività del Modello;
 - un seminario di aggiornamento annuale;
 - un'informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
 - occasionali e-mail di aggiornamento;

- per altre tipologie di personale saranno previsti:
 - una nota informativa interna al momento dell'adozione del Modello, da ripetersi in occasione di modifiche normative o mutamenti rilevanti della realtà ed organizzazione dell'ente, accompagnate da eventuali eventi formativi;
 - un'informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
 - occasionali e-mail di aggiornamento per coloro che siano dotati di casella e-mail aziendale.

5.2 COLLABORATORI E PARTNER ESTERNI

Nella selezione di agenti, consulenti e simili, nonché di soggetti terzi con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (ad esempio, una associazione temporanea di impresa, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'ente nell'espletamento delle attività a rischio, dovrà tenersi conto di eventuali garanzie fornite da tali soggetti terzi in merito al rispetto dei principi formulati nel Modello e, in genere, delle prescrizioni di legge rilevanti ai fini della disciplina dettata dal Decreto.

Nei contratti con tali soggetti terzi dovrà essere inserita una apposita clausola contrattuale, che imponga il rispetto dei principi di comportamento indicati nel Modello, e che preveda idonee sanzioni, tra cui la risoluzione anticipata del rapporto, in ipotesi di loro violazione, fatto salvo in ogni caso il risarcimento di tutti i danni subiti dalla Società.