MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D. LGS N. 231/2001

PARTE GENERALE E CODICE SANZIONATORIO

allegrini
ITALIAN SOLUTIONS

Sommario

0. DEFINIZIONI 3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DELLA PERSONALITÀ GIURIDICA 5
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ALLEGRINI S.P.A. 19
2.4 CONCETTO DI RISCHIO 24
2.5 REATI A DOLO GENERICO E REATI COLPOSI 25
2.6 SPECIFICAZIONE DEL P*G*K 25
2.6.1 Sistema organizzato di deleghe e funzioni 30
2.6.2 Istituzione, Modifiche e Controlli 30
2.7 IL CODICE ETICO 31
2.8 IL SISTEMA SANZIONATORIO 31
2.8.1 Condotte rilevanti 33
2.8.2 Tipologia di sanzioni 34
2.8.3 Procedimento 38
2.8.4 Misure correlate al Whistleblowing 39
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO 40
4.1 Composizione 40
4.2 Requisiti dei componenti 41
4.3 Nomina, durata e revoca 42
4.4 Compiti ed attribuzioni 42
4.5 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza 43
4.6 Flussi informativi verso gli organi sociali 44
4.7 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza 44
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 44

0. DEFINIZIONI

- **SOCIETÀ:** è un soggetto esercente attività di impresa: essa può essere costituita da un unico soggetto (società unipersonale) o da più soggetti detti soci (persone fisiche e/o giuridiche) riunite in un'impresa collettiva. In tale modello con il termine società ci si riferisce alla **ALLEGRINI** S.p.A.
- **D.LGS. N. 231/2001:** il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
- **MODELLO ORGANIZZATIVO**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.L. vo n. 231/01 per la Governance e la prevenzione dei reati presupposto indicati nel citato decreto.
- **ATTIVITÀ SENSIBILI:** attività della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di uno o più reati da prevenire o, comunque, di una o più condotte, commissive e/o omissive, idonee, da sole o in concorso con altre, a determinare la probabilità che si verifichi un evento dannoso o pericoloso per la società.
- **AREE DI RISCHIO:** le aree di attività aziendale ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
- **ORGANISMO DI VIGILANZA:** l'organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. Esso ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è dotato di autonomia finanziaria all'uopo predisposta dalla società.
- **LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA:** le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi, di gestione e controllo diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art.6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del d.m. 26 giugno 2003, n. 201. Recentemente le "linee guida" sono state rieditate da Confindustria con la collaborazione del Consiglio Nazionale Forense (CNF), dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC), proponendo i *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*;
- **DESTINATARI:** tutti coloro che operano, anche, eventualmente, di fatto, per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del modello sono compresi i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali (quali i fornitori, ecc.), gli enti controllati.
- **SOGGETTI APICALI:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società, o che, comunque, possano intendersi a capo di un processo aziendale per il quale svolgono, anche di fatto, attività di coordinamento, oppure di orientamento, di vaglio e/o monitoraggio.
- **SOGGETTI SUBORDINATI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **ORGANI SOCIALI:** il consiglio di amministrazione (bod), nonché l'organo amministrativo (CFO) e l'organo di controllo della società (collegio sindacale).
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
- **CONSULENTI:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **DIPENDENTI:** soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **PARTNERS:** le controparti contrattuali della società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

- PROCURA: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
- DELEGA: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
- SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI: l'insieme organizzato di ruoli e responsabilità specificamente declinate a mezzo delega o procura in relazione ad una o più risorse (interne od esterne) esattamente individuate nell'ambito di una o più attività rilevanti per il raggiungimento dell'oggetto sociale.
- CONFLITTO DI INTERESSI: situazione e/o condizione in cui versa un soggetto della società in relazione ad un atto giuridico da compiersi per conto di quest'ultima (sia che l'atto abbia natura decisoria, sia che esso abbia natura consultiva, di verifica o controllo) tale da poterne pregiudicare in concreto la genuinità o l'utilità; il Modello di organizzazione e gestione disciplina le modalità idonee a superare le ipotesi di conflitto di interessi (promozione del principio di collegialità, astensione o solo dichiarazione dell'interessato (cfr. art. 2391 c.c.), interessamento dell'ODV o di diverso organo di controllo addetto alle due diligence etc.), oltre a prevedere ipotesi di incompatibilità/inconferibilità di incarichi e/o funzioni.
- REATI: tutte le fattispecie di reato contemplate dal decreto legislativo n. 231/2001 ai fini della responsabilità diretta degli enti, nonché le ulteriori fattispecie criminali che la società si propone di prevenire, dettagliatamente elencate nel documento "matrice di rischio".
- MATRICE DI RISCHIO: il documento di analisi del contesto interno ed esterno dell'azienda, suscettibile di continuo aggiornamento ad opera dell'organismo di vigilanza, riportante lo stato dell'arte in relazione ai soggetti o ai processi esposti a uno o più rischi, l'elenco delle attività sensibili di riferimento, l'insieme delle misure di prevenzione complessivamente predisposte dalla società per garantire l'operatività aziendale in termini di rischio accettabile e non ulteriormente comprimibile.
- FLUSSI INFORMATIVI: informazioni predefinite nella matrice di rischio e nel protocollo standard, verbali o scritte, rilevanti ai fini della prevenzione, che devono essere fornite agli apicali e all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività aziendali;
- PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI: direttive aziendali recanti le regole comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle proprie mansioni.
- WHISTLEBLOWING: canale di segnalazione che consente ai dipendenti (e ai terzi in genere) di presentare segnalazioni circostanziate all'Organismo di Vigilanza o al diverso organo sociale, dotato di autonomia e indipendenza, di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.
- PROCEDURE AZIENDALI: sequenza dettagliata e logica di azioni, a loro volta definite in modo più o meno rigido costituenti l'unità di base di un'attività che consentono di rendere uniformi e omogenee le operazioni ivi disciplinate, circoscrivendo notevolmente il potere discrezionale dell'agente;
- CODICE ETICO: il documento aziendale che contempla il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere.
- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: l'insieme delle norme, anche di natura regolamentare, gli orientamenti (per lo più) massimizzati ed uniformi dell'Autorità Giudiziaria, i documenti di prassi promulgati da Organismi Pubblici o associazioni di categoria, i provvedimenti delle Autorità (tra cui: Garante privacy, Anac, Garante della Concorrenza e del Mercato), l'atto costitutivo e lo Statuto della società che, direttamente o indirettamente, concorrono a definire e a migliorare l'attività di prevenzione dei rischi.
- CCNL: il contratto collettivo nazionale del lavoro.
- STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, etc., quali ad esempio statuto, deleghe e poteri, organigrammi, *job description*, procedure, disposizioni organizzative.
- T.U.A.: decreto legislativo, 3 aprile 2006 n. 152, c.d. "testo unico ambiente" e ss. mm. e ii.

- T.U.S.: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, c.d. "testo unico sulla sicurezza" e ss. mm. e ii.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DELLA PERSONALITÀ GIURIDICA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 sett. 2000 n. 300, il Decreto Legislativo 231/2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito indicato semplicemente come "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in tema di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito (in particolare *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali) e che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, da:
(i) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali")[1];
(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati[2].
Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti "apicali" è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente.
In questo caso è posto in capo allo stesso ente l'onere della prova che il comportamento del soggetto non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente ma che sia stato frutto esclusivamente di un comportamento deliberatamente fraudolento del soggetto stesso, tenuto nel suo esclusivo interesse
Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.
La nuova responsabilità introdotta dal Decreto sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente.
Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi[3].

---

[1] Tra i soggetti in posizione apicale si possono annoverare: l'amministratore unico, gli amministratori delegati, i membri del comitato esecutivo, i procuratori e gli institori dell'impresa, i direttori generali, i responsabili di unità organizzative autonome finanziariamente e gestionalmente (per esempio i direttori di stabilimento e di filiale) e coloro che esercitano la gestione dell'impresa o talune delle sopracitate funzioni anche in via di fatto.

[2] La persona giuridica risponderà anche dei comportamenti messi in atto da persone ad essa esterne (consulenti, agenti, rappresentanti, mandatari, ecc.) qualora queste persone operino nel suo esclusivo interesse e si sostituiscano al vertice per il compimento di atti nei confronti dell'esterno.

[3] Tale responsabilità sembra esserci, seppur in maniera molto ridotta, qualora l'ente abbia ricavato un vantaggio c.d. "riflesso" all'atto illecito compiuto dal soggetto nel suo interesse esclusivo. Concorre a sostenere questa ipotesi l'interpretazione dell'articolo 6, ultimo comma, disponendo che "è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per l'equivalente" e quanto disposto dall'art 12 che

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.
Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.
La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.
È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un **gruppo**, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Benché il decreto in esame qualifichi formalmente l'anzidetta responsabilità dell'Ente come "amministrativa", secondo la maggioranza della dottrina che si è occupata dell'argomento, questa nuova forma di responsabilità avrebbe natura sostanzialmente penale. Si tratta, infatti, di una responsabilità che deriva dalla commissione di un reato, che viene accertata dal giudice penale

* * * *

All'accertamento della responsabilità in seno ad un soggetto dell'ente da parte del giudice penale segue all'assoggettamento dell'ente medesimo a predeterminate Sanzioni elencate dall'art. 9 del Decreto (titolato "Sanzioni amministrative").
Queste sono:
a) la *sanzione pecuniaria*
b) le *sanzioni interdittive*
c) la *confisca*
d) la *pubblicazione della sentenza*
Il Decreto suddivide tra sanzioni che devono essere sempre irrogate tutte le volte che sia accertata la sussistenza della responsabilità dell'ente, che sono la sanzione pecuniaria[4] e la confisca, e le sanzioni che invece sono previste solo per alcuni tipi di reato: le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza.
Le sanzioni interdittive (punto b) essendo dotate di particolari afflittività, sono previste solo per le fattispecie ritenute più gravi, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:
(i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da

prevede una riduzione della sanzione della metà e, comunque, non superiore a € 103.291,00 quando "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"

[4] Da quanto disposto dall'art. 17 tale sanzione si applica anche se l'ente ripara alle conseguenze del reato.

soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
(ii) in caso di reiterazione degli illeciti.
Le misure interdittive, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole, possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.
A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.
Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
Sanzioni interdittive: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata variabile, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito.
Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca: Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente 8anche il presunto risparmio può essere definito per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio

2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

Pubblicazione della sentenza di condanna
Può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

1.2. LE TIPOLOGIE DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Le tipologie dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti richiamati attualmente dal D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

I) *REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24, D.LGS. 231/01)*

a) Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
b) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
c) Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
d) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
e) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

II) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7]

a) Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
b) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
c) Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
d) Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
e) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
f) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
g) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
h) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
i) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
j) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
k) Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

III) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 25, D.LGS. 231/01)

a) Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
b) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
c) Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
d) Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
e) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
f) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

g) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
h) Concussione (art. 317 c.p.);
i) Reati di falso nummario (art. 25bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001];
j) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
k) Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
l) Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
m) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
n) Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
o) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
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.);
q) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
r) Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

IV) REATI SOCIETARI (ART. 25TER, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].

a) False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
b) False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
c) Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
d) Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
e) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
f) Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
g) Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
h) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
i) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
j) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
k) Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);
l) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
m) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
n) Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
o) Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
p) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

V) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI (ART. 25QUATER, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

VI) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 583BIS C.P.) (ART. 25QUATER1, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].

VII) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25QUINQUIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].

a) Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

b) Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
c) Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
d) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
e) Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
f) Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
g) Tratta di persone (art. 601 c.p.);
h) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
i) Sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita dei lavoratori (art. 603-bis c.p.)

VIII) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25SEXIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].

a) Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
b) Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

IX) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25SEPTIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].

a) Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
b) Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

X) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25OCTIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].

a) Ricettazione (art. 648 c.p.)
b) Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
c) Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
d) Autoriciclaggio (648-ter.1)

XI) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25NOVIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla Legge 99/2009 (Legge Sviluppo-Energia)].

Delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n.633 (LEGGE SUL DIRITTO DI AUTORE) (Art. 377-bis c.p. e Art.9, comma 2 D.Lgs. 231/01)

XII) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL' AUTORITA' GIUDIZIARIA (ART. 25DECIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n.116 per l'adozione della Convezione ONU contro la corruzione, come modificata dall'art.2, comma 1 del D.Lgs n.121/2011].

Omesse o mendaci dichiarazioni (art. 377-bis c.p.)

XIII) REATI AMBIENTALI (ART. 25UNDECIES, D.LGS. 231/01)
[Articolo inserito dal D.Lgs 7 luglio 2011, n.121, articolo 2, attuazione Direttive Europee n.2008/99/CE, 2009/123/CE che modificava 2005/35/CE, in vigore dal 16 agosto 2011].

1. REATI AMBIENTALI PREVISTI DAL CODICE PENALE:

a) Uccisione, Distruzione, Cattura, ecc... specie animali protette (art. 727-bis c.p.)

b) Distruzione o deterioramento aree protette (art. 733-bis c.p.)
c) delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies;
d) delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies;
e) violazione dell'articolo 452-quinquies
f) violazione dell'articolo 452-quater
g) violazione dell'articolo 452-bis

2. REATI AMBIENTALI PREVISTI DAL D.LGS 3 APRILE 2006, n. 152:

a) reati di cui all'articolo 137:
b) scarichi acque reflue industriali (commi 3, 5 primo periodo e 13)
c) scarichi acque reflue industriali (commi 2, 5 secondo periodo 11)
d) reati di cui all'articolo 256:
e) raccolta, trasporto e deposito temporaneo non autorizzati (commi 1, lettera a), e 6, primo periodo)
f) raccolta, trasporto e miscelazione rifiuti non autorizzati (commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5)
g) gestione discarica non autorizzata (comma 3, secondo periodo)
h) reati di cui all'articolo 257:
i) inquinamento suolo, sottosuolo e acque superficiali o sotterranee (comma 1)
j) inquinamento suolo, sottosuolo e acque superficiali o sotterranee sostanze pericolose (comma 2)
k) false dichiarazioni per la certificazione dell'analisi dei rifiuti e utilizzo falsi certificati per trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo – art. 483 c.p.)
l) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1)
m) attività organizzate per traffico illecito rifiuti (art.260, comma 1 e 2)
n) omessa iscrizione al SISTRI e pagamento contributi relativi (art. 260-bis commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8 primo periodo e secondo periodo)
o) violazione valori di emissione nell'aria autorizzati (art.279 comma 5)

3. REATI AMBIENTALI PREVISTI DALLA LEGGE 7 FEBBRAIO 1992, N.150:

a) importazione, esportazione, commercio e detenzione fauna e flora specie protette (art.1, comma 1, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4)
b) importazione di oggetti relativi a fauna e flora di specie protette senza autorizzazione (art.1 comma2)
c) alterazioni certificati, licenze, autorizzazioni relativi a fauna e flora di specie protette (art. 3-bis, comma 1)

4. REATI AMBIENTALI PREVISTI DALL'ARTICOLO 3, COMMA 6, LEGGE 28 DICEMBRE 1993, n. 549
Violazioni in materia di emissioni atmosferiche

5. REATI AMBIENTALI PREVISTI DAL D.LGS 6 NOVEMBRE 2007, n. 202
a) inquinamento colposo con danni non permanenti provocato dalle navi (art. 9, comma1)
b) inquinamento colposo con danni permanenti o inquinamento doloso con danni non permanenti provocati dalle navi (art. 8, comma 1, e art.9, comma 2)
c) inquinamento doloso con danni permanenti provocati dalle navi (art. 8, comma 2)

XIV) IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO (ART. 25DUODECIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo inserito dal D.Lgs 16 luglio 2012, n.109, in vigore dal 9 agosto 2012]
RIFERIMENTI NORMATIVI

1 - Art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 22 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato": Le pene per il fatto previsto dal comma 12 (NDR: ovvero il fatto del "datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato") sono aumentate da un terzo alla metà:
a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (NDR: ovvero a "situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro").

XV) REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146, ARTT. 3 E 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

d) Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
e) Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
f) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
g) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
h) Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
i) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
j) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

XVI) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25QUATERDECIES, D.LGS. 231/01)

a) Frode in manifestazioni sportive (art. 1 L. 401/1989)
b) Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

XVII) RAZZISMO E XENOFOBIA
DELITTI DI CUI ALL'ARTICOLO 3, COMMA 3-BIS, DELLA LEGGE 13 OTTOBRE 1975, N. 654

XVIII) REATI TRIBUTARI
In relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74

1.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione,

gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.
- Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:
- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste **misure idonee** a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.
Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere dottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia (che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti).

1.4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E PRINCIPI CONSOLIDATI [5]

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria (anche indicate nel proseguo semplicemente come "Linee Guida Confindustria") giudicate, dal Ministero di Giustizia di concerto con i Ministri competenti, "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del Decreto medesimo".
Secondo queste, i punti fondamentali per la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione possono essere così sintetizzati:

1) ***identificazione dei rischi***, ossia analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2) ***progettazione del sistema di controllo***, ossia valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed, eventualmente, il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (ovvero ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti.

[5] Il presente paragrafo contiene un sunto estratto dal documento "Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. N. 231/2001" approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 marzo 2008; di recente, sono stati pubblicati i *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del febbraio 2019).

- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (fattispecie ora potenziata con l'introduzione dell'istituto del whistleblowing, v. art. 6, comma 2 bis, D.L.vo n. 231/01)
- Comunicazione al personale e sua formazione.

le linee guida sono state recentemente aggiornate dai *"Principi Consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del febbraio 2019). I **Principi consolidati** in materia di Modelli 231, ribadiscono (v. pag. 10, Principi cit.) la necessità di approntare le seguenti precauzioni:

1. Adozione di regole formali che definiscono i ruoli e le responsabilità relative ai processi analizzati, oltre che opportune modalità di tracciabilità e ricostruzione dei processi decisionali;
2. Definizione di principi di comportamento, procedure e azioni di controllo sulle attività svolte tali da prevenire comportamenti a rischio in ambito 231/2001;
3. Predisposizione di policy aziendali di gestione e meccanismi di segregazione delle funzioni;
4. predisposizione di adeguati flussi informativi, quali principali strumenti di riscontro sull'adeguatezza ed efficace attuazione del MOG nonché di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi del reato;
5. utilizzo di strumenti per la tracciabilità dei fatti di gestione rilevanti ai fini 231, nella considerazione che il sistema documentale deve avere la capacità di dimostrare lo svolgimento dell'attività di vigilanza con riferimento al contesto nel cui ambito è stato commesso l'eventuale reato;
6. procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie;
7. deleghe specifiche formalizzate;
8. procedure formalizzate per la redazione dei contratti;
9. considerazione di eventuali avvenimenti passati in cui si sono già verificati casi di reati o comunque eventi critici.

Le componenti sopra descritte sono sintetizzate nel Protocollo standard che delinea i principi fondamentali che devono animare l'agire sociale, fra cui:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. Lgs n. 196/2003 e, ora, dal GDPR n. 679/2016).

- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- "Documentazione dei controlli".

Il sistema di controllo documenta (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.
Introduzione di un adeguato Sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure

previste dal Modello.
Individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.
Obbligo da parte delle funzioni aziendali e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza.
Possibilità di attuare in seno ai Gruppi di imprese soluzioni organizzative che accentrino presso l'Organismo di Vigilanza della capogruppo le risorse da dedicare alla vigilanza anche nelle società del Gruppo medesimo, a condizione che:

- non sia un gruppo con controllate quotate o di grandi dimensioni
- in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di Vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e gestione, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo di Vigilanza della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- È possibile comunque utilizzare soggetti appartenenti ad altre entità del Gruppo e che un soggetto facente parte di un OdV di una società del Gruppo partecipi all'OdV di un'altra società del Gruppo, purchè non si verifichi mai coincidenza tra "soggetto passivo" ed "attivo" della vigilanza preventiva dell'Organismo.

Resta tuttavia inteso che la scelta di non adeguare il Modello di organizzazione e gestione ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, non inficia a priori la validità dello stesso.
Il singolo Modello di organizzazione e gestione, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, può discostarsi dalle Linee Guida[6] che, per loro natura ed espressa ammissione, hanno carattere generale.

1.5 CONCETTI ESSENZIALI (interesse e vantaggio)

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, **gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti**.

Il concetto di "interesse"
Il richiamo all'interesse dell'ente (quanto meno concorrente e da valutarsi ex ante rispetto al momento di realizzazione dell'illecito rilevante) colora in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica: pertanto, sarà sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente affinché questo ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che quell'obiettivo sia stato conseguito, come chiarito anche in sede giurisprudenziale (ex multis cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 20.09.2004).
Anche solo l'intenzione dell'autore del reato di procurare un vantaggio alla persona giuridica è dunque presupposto autonomo e sufficiente a coinvolgere la responsabilità della persona giuridica. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla condotta di istigazione alla corruzione di cui all'art. 322 c.p. commessa dal direttore generale di una società operante con la pubblica amministrazione al fine di garantire alla propria azienda rilevanti commesse pubbliche: in tale ipotesi, anche se il fine del

[6] In questo caso specifico si intende qualsiasi tipo di "Linee Guida", non solo quelle di Confindustria

corruttore non viene realizzato, la sussistenza dell'interesse dell'ente risulta assolutamente indiscutibile, quasi *in re ipsa*.
È stato chiarito che l'interesse, a differenza del vantaggio, si configura come "finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l'ente", da valutare ex ante (cfr. Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18 dicembre 2008). Da ciò consegue che l'interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.
Nelle ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerga che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato nell'interesse di questo, si potrà ravvisare la "rottura" dello schema di **immedesimazione organica**, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15641/2009, ha sottolineato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come "schermo" per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo "nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima".
Laddove, invece, emerga che l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a) e l'inapplicabilità di alcune sanzioni interdittive.
In altri termini, l'interesse dell'autore del reato può oggettivamente coincidere con quello dell'ente, ma la responsabilità di quest'ultimo sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'autore del reato obiettivamente realizza (*rectius*: la sua condotta illecita appare ex ante in grado di realizzare) anche quello dell'ente. Conseguentemente, il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento dell'interesse concorrente di una pluralità di soggetti: può, cioè, essere un interesse "misto" (cfr. Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 3615/2006).

<u>Il concetto di vantaggio</u>
Il requisito del vantaggio, la cui sussistenza dovrà essere accertata attraverso una valutazione obiettiva condotta a posteriori, è ancorato al risultato, rilevante prevalentemente sotto il profilo patrimoniale, che l'ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell'illecito, a prescindere anche dal fatto che chi l'ha commesso non abbia agito nel suo interesse.
In merito a quanto precede, in sede giurisprudenziale è stata statuita la rilevanza del vantaggio anche:
- non patrimoniale (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza in data 20.09.2004, e Tribunale di Trani, sentenza in data 26.10.2009);
- indiretto (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 12.03.2008 e Cass., Sez. II, Penale, sentenza 15641/2009). In particolare:
  · il giudice meneghino ha riconosciuto la rilevanza anche di un vantaggio indiretto, sempre economicamente apprezzabile e derivante dalla commissione del reato-presupposto, costituito dalla possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti che gli hanno consentito, successivamente, l'aggiudicazione di una gara per effetto dei vantaggi illeciti (diretti);
  · il massimo Organo di legittimità ha affermato la rilevanza del vantaggio "indiretto" rappresentato dall'assunzione da parte dell'ente, per effetto della commissione del reato presupposto, di una posizione di quasi monopolio raggiunta nell'area geografica di riferimento.

In merito, sarà necessario individuare chi ha beneficiato del vantaggio derivante dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica e l'eventuale beneficio che da tale comportamento possa essere derivato all'ente. L'apprezzamento di tale ultimo aspetto risulta di estrema importanza dovendosi considerare che proprio da questa valutazione potrà derivare la stessa punibilità dell'ente ed il conseguente suo assoggettamento a sanzione.
Sul piano investigativo, precisamente nella formazione della prova della responsabilità dell'ente, tenendo conto di quanto evidenziato nella relazione di accompagnamento al decreto in rassegna e

secondo quanto statuito dal Tribunale di Trani (sentenza in data 26 ottobre 2009), il vantaggio potrà essere valorizzato quale elemento apprezzabile ex post ma dimostrativo del suo interesse ex ante, tenendo conto che lo stesso è destinato a perdere vigore probatorio in presenza della prova positiva di un interesse esclusivo proprio o di terzi presente nella condotta tenuta da parte delle persone indicate nel primo comma dell'art. 5.
E' da rilevare come sul piano giurisprudenziale sia stato chiarito che il vantaggio non deve avere il carattere della permanenza essendo sufficiente quello della istantaneità, con la conseguenza che non assumerà rilevanza, ai fini di una possibile esclusione della responsabilità dell'ente, il fatto che il profitto derivante dal reato presupposto sia transitato solo momentaneamente nel suo patrimonio per poi fuoriuscirne, posto che comunque si è realizzato, per un lasso più o meno lungo di tempo, un incremento di ricchezza. In merito a quanto precede, la Cass., II Sez. penale, nella sentenza n. 3615/2006, ha ribadito che "ciò che avviene dopo resta perciò condotta "post factum..." inidonea ad "elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente".
Conclusivamente, tenendo conto delle indicazioni sopra riportate, emerge che l'attività investigativa dovrà essere finalizzata, in merito a tale aspetto, a verificare se il provento della condotta criminosa:
- sia rimasto nella disponibilità dell'ente (anche temporanea);
- ovvero sia stato reimpiegato per finalità "latamente societarie"

Vantaggi fortuiti
Nel caso in cui dall'attività investigativa dovessero rilevarsi elementi tali da evidenziare che la condotta del reo posta in essere nell'interesse esclusivo suo o di terzi abbia prodotto effetti positivi (cc.dd. vantaggi "fortuiti") nella sfera giuridica dell'ente, si reputa opportuno, pur ritenendo plausibile concludere per l'inesistenza di forme di responsabilità amministrativa in capo all'ente, che l'eventuale sussistenza della sua responsabilità dovrà essere rimessa all'apprezzamento della competente A.G., evidenziando come sul punto sia possibile, in assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, rilevare una duplice interpretazione, in accordo con quanto sostenuto in dottrina. Nello specifico, da una parte vi è chi, richiamando anche la relazione illustrativa, ritiene nell'ipotesi in commento l'insussistenza della responsabilità dell'ente (in senso conforme cfr. Cass., Sez. VI, Penale, sentenza n. 32627/2006), risultando quest'ultimo completamente estraneo alla vicenda. Altra interpretazione, muovendo dalla lettera dell'art. 5, comma 2, e sulla base di una lettura sistematica del decreto, conclude per la responsabilità dell'ente replicando, alle osservazioni secondo cui nel caso dei vantaggi fortuiti all'ente verrebbero imputati fatti che sfuggono alla propria sfera di controllo, che il legislatore ha inteso sollecitare le imprese all'adozione di modelli organizzativi tali da ampliare le proprie potenzialità di controllo all'interno dell'organizzazione aziendale, e idonei ad evitare, attraverso più sofisticate procedure interne, la consumazione di reati da parte dei propri apicali/sottoposti.

L' "interesse" ed il "vantaggio" nei reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro
Tenendo conto di quanto sottolineato con riguardo ai concetti di "interesse" e di "vantaggio", emerge immediatamente come le citate considerazioni, in ragione della diversità in punto di elemento soggettivo che caratterizza i reati colposi, non possono essere estese *sic et simpliciter* alle ipotesi di responsabilità dell'ente dipendente da uno dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.
In proposito, va osservato che il concetto di "interesse" dell'ente, che deve caratterizzare finalisticamente la condotta dell'autore del reato, potrebbe apparire non compatibile con l'agire colposo, stante l'assenza di coscienza e volontà che lo contraddistinguono, mentre sarebbe configurabile, e rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa, il solo "vantaggio" dell'ente, valutabile ex post, in funzione della connessione che intercorre tra il reato e la vita dell'impresa e non attraverso l'accertamento dello scopo che ha ispirato l'autore del reato presupposto.
Sul punto, in sede giurisprudenziale, premettendo che i reati presupposto di cui all'art. 25-septies sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, è stato sottolineato che se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che

sta alla base della produzione dell'evento. Conseguentemente, è stato affermato che, allorquando nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata, così come, analogamente, nell'ipotesi in cui, realizzata la condotta, l'ente abbia tratto comunque vantaggio dalla stessa, **ad esempio nella forma di un risparmio di costi**, salva la previsione del secondo comma dell'art. 5.
Dall'orientamento giurisprudenziale sopra riportato discende che la polizia giudiziaria, di volta in volta, dovrà accertare:

- se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni personali) sia stata o meno determinata da scelte rientranti "oggettivamente" nella sfera di interesse dell'ente, evitando in tal modo un approfondimento sull'elemento finalistico della condotta, non richiesto per la stessa natura dei reati in esame;
- oppure, se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri, dovendosi in tal modo leggere la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 29 ottobre 2009).

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ALLEGRINI S.P.A.

2.1 CARATTERI GENERALI DEL MODELLO

Allegrini S.p.a., data l'esigenza di operare in un contesto di trasparenza, correttezza e legalità, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito indicato anche semplicemente come "Modello") per garantire elevati livelli di governance e conservare nel tempo il valore "impresa".
Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per Allegrini S.p.a. ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione (BoD).

2.2 PECULIARITÀ DEL MODELLO 231 ALLEGRINI S.P.A.

Dal 1945 Allegrini S.p.a. opera nell'ambito della produzione di detersivi e detergenti professionali per la pulizia e l'igiene nel rispetto delle normative vigenti e di una corretta politica ambientale. la gamma di prodotti per la pulizia e detergenza professionale interessa diversi settori di utilizzo: dalla pulizia professionale in ambito ristorazione, hotel e strutture sanitarie, alla cura e alla manutenzione dell'auto. infine una gamma specifica per il settore alimentare per l'igiene e la disinfezione all'interno della filiera produttiva.
La produzione interessa la detergenza, sgrassanti, disincrostanti, disinfettanti, sanitizzanti.

La gamma completa di prodotti, sistemi e servizi nei diversi segmenti di mercato è così sintetizzabile:
- **Detergenza**: automobilistico, industriale, ospitalità, alimentare, ospedaliero, zootecnico.
- **Cosmetico**: alberghiero e strutture ricettive in genere.

La società si avvale di un sistema di logistica efficace che garantisce una copertura totale, coadiuvata da una rete capillare di concessionari ed agenti per garantire assistenza e consegna dell'ordine in tempi rapidi.

La ricerca costante è rivolta allo studio di nuove formule seguendo le richieste tecniche ed economiche del cliente, nel massimo rispetto dell'ambiente e della sicurezza del prodotto.
Le nuove formule devono soddisfare i nostri clienti per la realizzazione di prodotti per usi specifici o di larghissimo consumo.
Il compito del laboratorio è seguire i severi protocolli delle procedure per l'analisi delle materie prime in ingresso e dei semilavorati.

***

La Società si è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle proprie dimensioni e della struttura operativa, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate.
Il sistema organizzativo e di attribuzione di poteri e responsabilità è formalizzato nel SGI inclusivo di organigramma aziendale, mansionario e procedure.
In particolare, il sistema organizzativo della Società è descritto mediante individuazione in dettaglio di ruoli, delle responsabilità e delle mansioni e le modalità operative di funzionamento della struttura nell'ambito dei principali processi aziendali di riferimento.
Specifiche procedure vengono descritti dettagliatamente le attività e le azioni da compiersi nell'ambito di ciascun processo aziendale definendo la sequenza e le interazioni tra le varie attività e risorse; esse stabiliscono i criteri ed i metodi per assicurarsi della efficace operatività e controllo delle attività, definiscono le risorse e delle informazioni necessarie a supportare la attuazione ed il monitoraggio delle attività aziendali e consentono la misurazione, il monitoraggio e l'analisi dei processi, nonché

l'attuazione delle azioni necessarie a conseguire i risultati previsti ed il continuo miglioramento delle prestazioni.

SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di *governance* è quello tradizionale, costituito da:

- **Assemblea dei soci**: competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto;
- **Organo amministrativo (CDA, BoD):** è investito dei più ampi poteri per il conseguimento dell'oggetto sociale, senza alcuna limitazione e distinzione tra atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quanto per legge o per statuto è riservato all'esclusiva competenza di ciascuno dei tre amministratori in base ad atti di delega specifici.
- **Amministratori** delegati cui compete la rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio.
- **Collegio Sindacale**: nominato anch'esso dall'Assemblea dei soci, cui spetta il compito di vigilare:
  sull'osservanza della Legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
  sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.
- **Revisione Legale Dei Conti**.
- **delega di Funzioni** ex artt. 16 e 17 del D.L.vo n. 81/08
- **Organismo di Vigilanza** istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, i cui compiti saranno in appresso individuati.

La rappresentazione grafica della struttura organizzativa di ALLEGRINI S.p.A. nella forma di organigramma sintetico è riportata nel documento "**Segregazione delle Funzioni**", strutturato in modo da distribuire, mediante delega interna, ruoli e responsabilità nell'ambito dei vari processi aziendali.

Costituisce parte integrante del Modello anche il Mansionario dove sono descritte le mansioni affidate alle varie funzioni aziendali, i requisiti minimi richiesti per ciascuna funzione aziendale, le linee di riporto gerarchico/funzionale.

La **gestione delle risorse economiche e finanziarie** (flussi finanziari) risulta disciplinata da una procedura ad hoc, in linea con l'art. 6 del D.L.vo n. 231/01.

La Segregazione delle funzioni, in particolare, attende alla costituzione di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate, che non attribuisce a nessuno poteri illimitati ed è rispettoso del principio della separazione di compiti e funzioni.

Un processo di budget prevede opportune valutazioni preventive/ autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

Il Sistema di Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro non contempla, invece, alcuna delega di funzioni ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 del T.U. sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi; ciascuna delega deve definire in modo specifico: i) i poteri del delegato, e ii) il soggetto cui il delegato riporta ai superiori gerarchici;

Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

La delega di compiti specialistici deve essere fatta solo a favore di soggetti qualificati e dotati delle adeguate competenze tecnico-professionali.

Resta fermo che la delega penale, qualora adottata, deve rispettare le prescrizioni stringenti di cui agli artt. 16 e 17 del D.L.vo n. 81/2008, anche per l'ipotesi in cui essa dovesse risultare estesa in ambito ambientale.

2.3 RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS AZIENDALI

Mediante tale procedimento la società ha valutato se in relazione alle diverse e numerose fattispecie di reato specificamente richiamate dal D.L.vo n. 231/2001 vi possano essere **aree o processi aziendali a rischio**, cioè suscettibili di rendere possibile o potenziale l'accadimento del fatto reato previsto dal legislatore, anche solo a titolo di tentativo.
Nella **matrice di rischio** 231 sono pertanto riportati gli esiti di tale valutazione, effettuata mediante interviste, indicante:

- i reati,
- i processi e le risorse aziendali esposte al rischio di riferimento,
- le ragioni per le quali tali soggetti risultano esposti al rischio (dettaglio delle attività sensibili),
- le misure di prevenzione 8art. 7 D.L.vo n. 231/01);
- la valutazione del rischio (Px Gx K, v. *infra*).

In particolare, ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 ha rivestito fondamentale importanza l'esame dell'assetto organizzativo della Società, in base al quale sono state individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

In estrema sintesi, i principali e imprescindibili atti e/o strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti.

ATTI/Strumenti	Funzione
Statuto	in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione
Organi sociali (collegio sindacale, revisori)	Limitatamente alle materie di loro competenza, attendono alla verifica di legalità
Organigramma/i	Consente/ono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate
Sistema di protocolli/procedure, incluse le deleghe interne	Regolamentano in modo chiaro ed efficace le decisioni e/o le modalità di gestione dei processi aziendali rilevanti
Codice etico	Riassume il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere
Codice disciplinare/sanzionatorio	stabilisce sanzioni per l'ipotesi di violazioni conseguenti ad azioni o omissioni da parte dei destinatari nella conduzione degli affari e delle attività aziendali
Formazione/informazione	Curata dall'OdV e dalle funzioni preposte (es. RSPP, apicali etc.), punta a realizzare quell'elevato senso di consapevolezza in capo ai destinatari circa l'utilità dell'agire etico e responsabile
Whistleblowing	Consente a tutti i destinatari di segnalare situazioni di illegalità o violazioni di norme e procedure interne con garanzia di riservatezza
Organismo di vigilanza	Verifica il rispetto del sistema di gestione e ne l'aggiornamento

Il Modello predisposto dalla società mira a:

· diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la società condanna ogni

comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare all'interno di ciascuna attività, le aree e/o i processi in cui è presente il rischio di commissione di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;

Su tali presupposti, il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data della sua approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili.
Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della società, del contesto in cui la stessa si troverà ad operare nonché in considerazione del mutamento (evoluzione) del quadro normativo di riferimento.
La **matrice di rischio** evidenzia che la predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in diverse fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, di seguito descritte:
- Mappatura delle attività a rischio
- Analisi dei rischi potenziali
- Gap Analisys e Action Plan

Riguardo alla mappatura delle attività a rischio, obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività della società in cui potessero in astratto essere commessi i reati previsti dal Decreto.
L'identificazione delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e l'effettuazione di una serie di interviste con i Process Owner delle attività, le cui risultanze sono state formalmente validate dai Responsabili di "primo livello" e condivise infine con il vertice aziendale.
A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:
- i settori economici in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione (ad esempio commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, ecc.);
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (ad esempio deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, ecc.);
- la documentazione inerente comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Relativamente ai **reati di omicidio e lesioni colpose** commessi in violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'identificazione delle attività a rischio è stata effettuata anche tenendo conto della valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, tenendo altresì in considerazione i requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 45001:2018 e le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001.
Relativamente ai **reati ambientali**, sono state identificate le attività a rischio per la società, le fattispecie di reato potenzialmente applicabili, tenendo conto delle recenti novità introdotte dalla

Legge, nonché i presidi di controllo previsti anche con riferimento ai requisiti indicati dalla norma internazionale "UNI EN ISO 14001:2004".
Come più volte anticipato, il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento (matrice di rischio) contenente la mappa di tutte le attività aziendali "a rischio".
Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo **indiretto o strumentale** per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.
Tra le attività strumentali considerate, meritano sicuramente menzione:

- le attività annesse e connesse alla predisposizione delle dichiarazioni fiscali, potendo i reati tributari costituire il presupposto per la commissione di reati quali il riciclaggio e l'autoriciclaggio [7];
- le attività prodromiche alla prevenzione della crisi di impresa ai sensi del D.L.vo n. 14/2019, potendo i reati di bancarotta semplice o fraudolenta costituire il presupposto per la commissione di reati quali l'associazione a delinquere, il riciclaggio, la ricettazione.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi (prevenzione del delitto di traffico di influenze illecite).
Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle aree a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.
In tale fase, si è pertanto provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle Aree aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita.

In particolare, l'analisi e la valutazione si è articolata come segue:

Sistema organizzativo
La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema.
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle responsabilità descritte nell'organigramma della società;
- esistenza di linee guida o protocolli comportamentali;
- attività formativa ed informativa;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni;

[7] Si noti che alla data di redazione del presente documento la lista dei reati presupposto 231 risulta ampliata: l'art. 39 del decreto-legge n. 124 del 2019 ha infatti inserito l'art. Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari, stabilendo che: 1. *In relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote*. si tratta di una disposizione in emanazione della Legge di delegazione europea, approvata definitivamente il 1° ottobre 2019, la quale affida al Governo il recepimento materiale della Direttiva 1371/2001 in materia di protezione degli interessi finanziari dell'Unione: il Legislatore europeo ha da tempo ritenuto necessario tutelare le proprie risorse economiche e, pertanto, in un'ottica di armonizzazione delle normative nazionali, ha richiesto la prevenzione e sanzione delle condotte lesive degli interessi collettivi. A livello italiano i chiari risvolti sono per la c.d. "Normativa 231" in quanto ha comportato l'ingresso della **frode IVA** nell'elenco dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

- modalità di gestione dei rapporti con società partecipate e/o controllate.

Procedure operative
In tale ambito l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di formazione delle decisioni aziendali.

Sistema autorizzativo
L'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale.

Sistema di controllo di gestione
In tale ambito si è analizzato il sistema di controllo di gestione attualmente vigente, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (anche ai sensi del D.L.vo n. 14/2019).

Sistema di monitoraggio e gestione della documentazione
L'analisi ha riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio costante dei processi per la verifica dei relativi risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

Sistema disciplinare
Le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente (illustrato nel prosieguo nel presente documento), diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società sia da parte dell'Organo amministrativo, Organo di controllo e collaboratori esterni.

Comunicazione al personale e relativa formazione
Le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è implementato uno specifico strumento informatico (Vittoria RMS) volto alla comunicazione del Codice Etico, del Modello ed alla conseguente e mirata formazione/informazione del personale.

Nell'elaborazione di quanto sin qui descritto si è tenuto conto, inoltre, dei **concetti e degli elementi** di seguito riportati.

2.4 CONCETTO DI RISCHIO

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.
Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Nel caso

del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad *impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite (La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti).
Il rischio, naturalmente, può essere, prima di tutto, fisiologico (ad es. una società che trasporta petrolio con le navi è fisiologico che possa commettere reati ambientali) ovvero patologico (una impresa che produce software non è detto che commetta corruzione). In ogni caso va valutato secondo un determinato criterio logico di cui in appresso si darà contezza. In proposito si ricorda che, in tema di costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Confindustria introducono un diverso concetto di rischio accettabile: la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente e/o Fraudolentemente.
Sono promosse periodiche (almeno una all'anno) riunioni tra i soggetti maggiormente interessati dal processo o dall'area ritenuta a rischio, c.d. Key officer/incaricati per trattare lo stato dell'arte aziendale, l'idoneità delle misure in essere e la tenuta del P*G*K. Più in generale, sarà l'ODV a dare corso alle audizioni specifiche dei soggetti interessati e alle eventuali prescrizioni per migliorare il Modello.

Posto che il rischio rappresenta la possibilità che accada qualcosa di pericoloso o dannoso, la formula base impiegata per la sua misurazione è la seguente **R=P*G*K** dove R= Rischio, P=probabilità che accada un evento dannoso o pericoloso, G= gravità dello stesso, K= fattore dovuto alla formazione/informazione e al concreto riscontro, da parte dell'OdV, dell'attuazione delle misure previste nella matrice di rischio per la neutralizzazione (giuridica) del rischio medesimo.
L'ODV – nella fase attuativa del Modello – potrà revisionare e ridefinire la graduazione dei valori correlati al P, al G e al K nell'ottica preventiva del MOG 231.

2.5 REATI A DOLO GENERICO E REATI COLPOSI

I processi aziendali, nonché ogni azione o protocollo aziendale funzionale all'attenuazione annullamento del rischio reato, **devono** risultare organizzati e predisposti anche in considerazione della diversa composizione strutturale dei reati da prevenire, che possono essere dolosi o colposi; in quest'ultimo caso, rileva non solo la prevenzione della specifica condotta espressamente contemplata dalla norma incriminatrice (reati dolosi), bensì qualunque condotta, commissiva e/o omissiva che, in quanto pretendibile dal soggetto esposto al rischio secondo la norma tecnica o in ossequi ai principi di diligenza, prudenza e perizia, risulti idonea a determinare l'evento dannoso o colposo.
I processi aziendali, in via generale, devono essere organizzati rispettando il protocollo standard e il codice etico, opportunamente diffusi agli interessati.

2.6 SPECIFICAZIONE DEL P*G*K

Il criterio di valutazione proposto utilizza la seguente formula:

IR = P x G x K

Dove:

- ✓ il simbolo P rappresenta la PROBABILITA'
- ✓ il simbolo G rappresenta l'ENTITA' del DANNO
- ✓ il simbolo K rappresenta fattore FORMATIVO

e possono assumere i seguenti valori:

Scala delle probabilità P

Valore	Livello	Definizione / criteri
4	Molto probabile	Si sono già verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, nella stessa azienda.
3	Probabile	E' noto qualche episodio nel quale si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, in aziende simili o in situazioni operative simili.
2	Poco probabile	Sono noti solo rarissimi episodi nei quali si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato in situazioni operative simili.
1	improbabile	Non sono noti episodi nei quali si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, nella stessa azienda o in aziende simili o in situazioni operative simili

Scala dell'entità del danno G

Valore	Livello	Definizione / criteri
4	Molto Grave	Quando la norma associa al reato, una sanzione interdittiva di cui al comma 2 dell'art. 9 lett. d) ed e) (esclusione da agevolazioni divieto di pubblicizzare beni o servizi) e una sanzione pecuniaria o una qualunque delle sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D. Lvo 231/2001 diverse da quella interdittiva e si stima che l'ente potrebbe conseguire un profitto di rilevante entità (art. 13 Decreto 231).
3	Grave	Quando la norma associa al reato, una sanzione interdittiva di cui al comma 2 dell'art. 9 lett. d) ed e) (esclusione da agevolazioni divieto di pubblicizzare beni o servizi) e una sanzione pecuniaria o una qualunque delle sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D. Lvo 231/2001 diverse da quella interdittiva.
2	Medio	Quando la norma associa al reato la sola sanzione pecuniaria (stabilita in quote). Tuttavia l'ente è comunque nella condizione di potersi adoperare tempestivamente per svolgere quanto necessario ad eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11 D. L.vo n. 231/01), pur non potendo attendere ai benefici che gli deriverebbero in adempimento dell'art. 12 del Decreto 231
1	Lieve	Quando la norma associa al reato una sanzione pecuniaria (stabilita in quote e tendenzialmente di un importo inferiore ai 30.000 euro) e tuttavia l'ente può fruire di una delle agevolazioni di cui agli artt. 12, 13 e 14 del D.Lvo 231/2001. Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Articolo 9, D.l. vo n. 231/01
Sanzioni amministrative
1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;
c) la confisca;
d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:
a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione,
salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Scala dell'entità del fattore K

Valore	Livello	Definizione / criteri
0.2	Alta e qualificata	DPR (dispositivi di prevenzione dei reati, misure ex art. 7 del D.L.vo n. 231/01) e Formazione adeguatamente pianificati ed individuati, formazione effettuata o in corso di regolare effettuazione; risulta sempre verificata l'efficacia della formazione impartita e l'adozione dei DPR (mediante questionari, audit, verifiche su campo, ecc..).
0.5	Medio alta	Formazione e DPR individuati, pianificati, realizzati o in corso di realizzazione ma non sempre verificati
0.7	Media	Formazione e DPR non esattamente o sufficientemente individuati; saltuariamente risulta presente la verifica della loro effettuazione.
1	Scarsa	Scarse attività di individuazione dei DPR e della formazione; scarse pianificazione ed effettuazione delle attività di formazione. DPR non attuati.

Definiti il danno, la probabilità e l'entità del fattore K, il rischio viene automaticamente graduato mediante la formula precedentemente descritta, ed è raffigurabile in una opportuna rappresentazione grafico – matriciale del tipo illustrato di seguito, avente in ascisse la gravità del danno atteso ed in ordinate la probabilità del suo verificarsi.

Matrice di rischio IR

1	2	3	4
2	4	6	8
3	6	9	12
4	8	12	16

I rischi maggiori occuperanno in tale matrice le caselle in basso a destra (evidenziate in rosso, danno gravissimo, probabilità elevata), quelle minori in alto a sinistra (evidenziate in verde, danno lieve, probabilità trascurabile), con tutta la serie di posizioni intermedie facilmente individuabili. Una tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale degli interventi di prevenzione da adottare. La valutazione numerica e cromatica permette di identificare una scala di priorità degli interventi, come riportati nella tabella seguente:

Tabella di definizioni delle criticità

Codice	Criticità	Colore	Definizione	Intervento
IR = 1	Assente			
IR = 1< IR ≤ 4	Lieve		Rischio basso fisiologico dell'attività o assente	Migliorativo, monitoraggio a campione/possibili interventi
4 < IR ≤ 7	Moderato		Rischio basso ma prevede comunque azioni di controllo	Migliorativo, continuo monitoraggio/intervento quantomeno semestrale (entro 6 mesi)

IR >= 8	Grave		Rischio con azioni di controllo e programmi da attuare immediatamente	Urgente

Il valore di Indice di Rischio (IR) ottenuto, sarà oggetto di rivalutazione periodica, solitamente con frequenza annuale, con l'attribuzione di un correttivo sull'IR (tale da migliorarlo o peggiorarlo) nella quale verranno presi anche in considerazione i seguenti fattori:

- logico: si valuta il soggetto, le mansioni, l'area di operatività etc. e si deduce la potenzialità del rischio, anche in base alle cognizioni e alla preparazione specifica del soggetto incaricato; nello specifico:
- Anzianità/Esperienza lavorativa di servizio nella mansione svolta della persona potenziale responsabile del reato
- Posizione gerarchica della persona potenziale responsabile del reato
- Importanza/valore dell'attività effettuata della persona potenziale responsabile del reato
- Storico aziendale: si indaga sul pregresso aziendale per capire se vi sia mai stato un fatto reato o se lo stesso poteva accadere;
- Gestionale: indaga se l'azienda già adotta sistemi di gestione (es. qualità, sicurezza, ambiente, Serbanes –Oxley, Emas, ecc.) e li attua regolarmente; questi dovranno essere considerati al fine di evitare ripetizioni e confusioni organizzative, evidentemente implementandone gli applicativi propri del MOG 231 (assoggettamento all'ODV, flussi informativi, formazione e informazione specifica ai sensi del MOG, questionari valutativi, sanzionabilità delle condotte od omissioni in violazione del MOG, eticità…).
- Compliance alle linee guida/direttive della casa madre e alle leggi tecniche nazionali ed europee di settore
- Comparativo: si valuta se altri operatori / competitor, da un punto di vista statistico, sono stati interessati dal fatto reato di riferimento.

A tal proposito si rappresenta che l'azienda è attualmente certificata come indicato nella presentazione iniziale. Tali fattori incideranno positivamente/negativamente sulla criticità dell'aspetto e relativa priorità sulle azioni da intraprendere in merito.

2.6 ELEMENTI DEL MODELLO E LORO ATTITUDINE PRECETTIVA

Il Modello organizzativo aziendale è articolato secondo diversi e specifici protocolli comportamentali nonché in appositi documenti (standard, codice etico, segregazione delle funzioni etc.) a cui i destinatari devono attenersi, pena l'applicazione delle sanzioni previste nel codice sanzionatorio e nel CCNL di riferimento.
I Destinatari del Modello rispettano pertanto i principi etici e le regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, business partner, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione.

2.6.1 Sistema organizzato di deleghe e funzioni

poiché l'organizzazione dell'azione sociale deve essere sufficientemente formalizzata e chiara (organigrammi), soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti (mansionario o *job descriptions*), con specifica previsione di principi di controllo, **la delega** rappresenta lo strumento tipico mediante il quale l'azienda distribuisce poteri, funzioni e responsabilità.

La società si avvale dell'istituto della **procura civilistica**, per via della quale il vertice dell'ente distribuisce i poteri ed i doveri a singoli soggetti, anche esterni, chiamati a gestire e sovrintendere alle funzioni che vengono loro trasferite, anche con poteri di spesa nel rispetto della pre-definizione dei limiti quantitativi.
La delega può essere anche penalistica [8] nel senso che la delega di funzioni distribuisce (non trasferisce integralmente) le responsabilità penali che possono derivare dallo svolgimento dell'attività delegata.
Attualmente non esiste il delegato ex art. 16 T.U. Sicurezza, né il delegato per l'ambiente (figura di matrice giurisprudenziale).

2.6.2 Istituzione, Modifiche e Controlli

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione del potere dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono di norma rimesse alla competenza del medesimo Organo che lo ha istituito.
Il Modello potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni in occasione di:
· novità legislative;
· revisione periodica in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa e/o del settore di attività della società;
· risultanze dei controlli effettuati dall'OdV;

[8] Si specifica che, in assenza di un riconoscimento normativo dell'istituto della **delega**, è stata soprattutto la giurisprudenza, al fine di evitare che il ricorso alla delega fosse finalizzato ad un uso disinvolto della stessa, ad elaborare un dettagliato catalogo di requisiti oggettivi e soggettivi, che ne spiegassero l'efficacia e ne determinassero l'effettività. La **forma scritta**, recante **data certa**, la presenza di indiscussi **requisiti di professionalità ed esperienza in capo al delegato** rispetto alla specifica natura delle funzioni delegate, l'attribuzione al delegato di tutti i poteri organizzativi, di gestione e controllo sempre rispetto alla natura dettagliata delle funzioni conferite con l'atto di delega, l'attribuzione di autonomia di spesa in ambito di funzioni delegate ex art. 16 T.U. n. 81/08, l'accettazione per iscritto del delegato e la pubblicità della delega in ambito operativo sono alcuni degli elementi specificanti. Tale strumento trova la sua *ratio* nell'impossibilità per l'Amministratore Unico (o Consiglio d'Amministrazione ovvero per l'Amministratore Delegato) di grandi società, di controllare, sovrintendere e presiedere personalmente a tutte le attività svolte nell'ambito dell'Azienda, anche in considerazione dell'elevato tecnicismo di talune attività, assicurando il pieno rispetto delle norme esistenti nel nostro ordinamento giuridico. La presenza di un atto di delega, pertanto, evidenzia una forma di autonomia del delegato ed un generale divieto di ingerenza del delegante nell'esercizio dei poteri conferiti nel documento scritto ed accettato per iscritto.
L'esistenza oggettiva di tale impossibilità di "governo" sull'Azienda, determina anche l'impossibilità che il vertice possa essere chiamato a rispondere *tout court* di fatti penalmente rilevanti, laddove questi ultimi sfuggano al suo diretto controllo. Di qui la necessità/possibilità di prevedere, oltre alle procure, deleghe di funzioni, anche al fine di una puntuale individuazione dei soggetti preposti all'esercizio di funzioni penalmente rilevanti

· significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.
L'adozione di modifiche e/o integrazioni non sostanziali può essere solo recepita dall'Organo amministrativo.

Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, la Società deve porre specifici presidi. Il grado di controllo che la Società decide di attuare per ciascuna attività a rischio dipende, oltre che da una valutazione in termini di costi-benefici, dalla soglia di rischio ritenuta accettabile dal management della Società per quella determinata attività. I principi di controllo che dovranno essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura richiamano la garanzia dell'integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio (protocolli), e l'istituzione di specifici **flussi informativi** (ad es. comunicazioni su modifiche/integrazioni all'organigramma).

2.7 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello. Il Codice è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che la società riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.
Il Codice, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutto il personale interno (ivi compresi gli amministratori ed i sindaci delle società nonché il personale della/e società incaricata/e della revisione contabile), nonché a tutti coloro che, pur essendo esterni operino, direttamente o indirettamente, per esso (procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.).
Esso stabilisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.
A seguito della sua adozione il Codice Etico viene reso fruibile tramite Rete aziendale e/o consegnato in formato cartaceo ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti, collaboratori, nuovi assunti etc.
Inoltre il Codice dovrà essere portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la società intrattiene relazioni. Nei contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, in tutti quelli aventi ad oggetto le relazioni d'affari con la società si dovrà prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

2.8 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.
A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, fermo restando che la commissione dei reati previsti dal Decreto sono già (e comunque) sanzionati dal Codice Penale e che, quindi, le regole e le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare integrano e non sostituiscono né le norme di legge né le clausole della contrattazione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.
L'insieme dei provvedimenti disciplinari a carico non solo dei dipendenti ma anche di tutti i Destinatari, così come definiti precedentemente, sono di seguito dettagliati.

Il "Sistema Sanzionatorio" adottato dalla società in base alle disposizioni del Decreto sarà debitamente pubblicizzato mediante affissione in bacheca ed oggetto di specifica informativa a tutti i destinatari.

Nella determinazione dell'entità delle sanzioni si sono rispettati i limiti imposti dall'art. 7, comma 4° dello Statuto Lavoratori: *"salva la possibilità di procedere al licenziamento per giusta causa le sanzioni disciplinari non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni"*.
In ogni caso, data l'autonomia del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.
Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione al provvedimento o di costituzione di Collegio Arbitrale loro riconosciuti da norme di legge o regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

In particolare:
A) per quanto riguarda i **lavoratori dipendenti**, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL ed eventuali Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).
Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti (a titolo esemplificativo, richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché;

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

In generale, le sanzioni disciplinari potranno essere applicate a chiunque nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili (Parti Speciali del Modello);
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste;
- inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, in quanto espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.
- In seguito alla previsione all'interno del Decreto dei reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno definire le possibili violazioni concernenti tale "settore" graduate secondo un ordine crescente di gravità:
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone,

incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

B) Per quanto riguarda *i dipendenti con qualifica di "dirigenti"*, vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, ferme eventuali specifiche di cui al CCNL.

C) Per quanto riguarda *i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari* con la società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure aziendali riferibili al Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

D) Con riferimento *agli amministratori e ai sindaci* gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.
Le norme ed i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati in primo luogo dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione c.d. "apicale". Secondo l'art. 5 lettera a) del Decreto, rientrano in questa categoria le "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*".
In tale contesto assume rilevo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (di seguito anche solo "Amministratori" e "Sindaci") quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta e disgiunta).
Considerato che per la Società è stato prescelto il sistema tradizionale con conseguente nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale ne deriva che tutti i componenti di tali organi siano passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione del Modello.
In aggiunta agli Amministratori ed ai Sindaci assume rilevanza la posizione dei soggetti che eventualmente operano per conto della società incaricata della revisione.
Nel novero dei soggetti in posizione "apicale" oltre agli Amministratori, i Sindaci ed al Revisore devono essere ricompresi, sempre in riferimento a quanto disposto nell'articolo 5 lettera a) del Decreto, tutti i soggetti rientranti nella "definizione" di cui al punto 9.
Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito indicati come "Dirigenti apicali") o da altri rapporti di natura privatistica come, ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc (di seguito "Altri Soggetti Apicali").

E) Con riferimento *all'Organo di Vigilanza e Controllo,* nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti precedenti, in quanto compatibili. Nella delibera istitutiva dell'OdV sono indicate le cause di decadenza dal mandato.

2.8.1 Condotte rilevanti

Rientrano nel novero delle condotte rilevanti:
1) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili (Parti Speciali del Modello);
2) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste;

3) la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:

2. espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o
3. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o
4. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.
5. In seguito alla previsione all'interno del Decreto dei reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno definire le possibili violazioni concernenti tale "settore" graduate secondo un ordine crescente di gravità:
   1) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 5, 6 e 7;
   2) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 6 e 7;
   3) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 5839, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto 7;
   4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

2.8.2 Tipologia di sanzioni

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di un **Amministratore, Sindaco o Revisore**, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

a. richiamo scritto;
b. la diffida al puntuale rispetto del Modello;
c. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore;
d. la revoca dell'incarico.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto a);
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello

[9] Art. 583 codice penale - Circostanze aggravanti –
La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:
1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:
1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2) la perdita di un senso;
3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;

nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto b);
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto b) o c);
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto c) o d);
5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto saranno erogate le sanzioni di cui ai punti a) o b);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni di cui ai punti c) o d).

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i Dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra rilevate da parte di un Dirigente Apicale saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa nella misura massima consentita dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla massima misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale;
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, sarà irrogata le sanzioni del richiamo scritto e/o della multa;
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei

reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, sarà irrogata la sanzione della multa o della sospensione;
5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto sarà erogata la sanzione del richiamo (verbale o scritto);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni della multa e della sospensione.

I Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra rilevate da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa sino a 3 (tre) ore di retribuzione;
- la sospensione di 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale;
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta;
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, sarà irrogata le sanzioni della multa o del licenziamento con preavviso;
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso;
5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto sarà erogata la sanzione del richiamo (verbale o scritto);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni della multa e della sospensione.
   Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il provvedimento del licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa sino al momento della comminazione della sanzione.

I Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte

di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:
- la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale di entità non superiore al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto.

Nell'individuazione della sanzione, la cui applicazione deve tener conto dei principi di gradualità ed adeguatezza, assumono rilievo i profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della violazione, graduati in ordine crescente di gravità e riferiti alle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito, sono:
- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Sotto il profilo soggettivo assumono poi rilievo le seguenti circostanze:
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica della persona cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione delle decisioni con altri soggetti che abbiano concorso o in qualche modo
- contribuito alla violazione del Modello.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

Il procedimento disciplinare si articola in tre fasi:
- la fase istruttoria;
- la contestazione della violazione all'interessato;
- la decisione e l'irrogazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica le condotte oggetto di segnalazione da parte di terzi o di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività di controllo, garantendo l'assoluta riservatezza su soggetti e fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto a ritorsioni.
L'Organismo di Vigilanza, per tutte le condotte segnalate o apprese, svolge immediatamente, nei limiti delle proprie prerogative e dei propri poteri, le verifiche ed i controlli ritenuti necessari o opportuni.
L'Organismo di Vigilanza può:
- procedere all'archiviazione delle segnalazioni generiche o non sufficientemente circostanziate, di quelle palesemente infondate o oggettivamente irrilevanti, nonché di tutte quelle contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate, salvo che non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza proceda all'archiviazione, deve verbalizzare le ragioni di tale decisione. Nel caso in cui la segnalazione fosse riferita ad un dipendente, l'Organismo di Vigilanza trasmette copia del verbale di archiviazione all'Organo amministrativo, per eventuali approfondimenti non connessi ai comportamenti valutati dall'Organismo di Vigilanza;
- avviare un'istruttoria con riferimento alle segnalazioni che contengono elementi sufficienti per compiere un accertamento circa l'illecito segnalato (ad esempio: segnalazioni contenenti un resoconto circostanziato degli eventi, dettagli riferiti all'epoca dei fatti, alle cause e finalità, alle modalità di azione, ecc.).
  L'obiettivo dell'istruttoria sulle segnalazioni è quello di accertarne la fondatezza e, a tal fine,

l'Organismo di Vigilanza si può avvalere della collaborazione di consulenti esterni o di enti aziendali competenti per materia in relazione alla tipologia di condotta contestata.
All'esito di tale istruttoria l'Organismo di Vigilanza può:

- archiviare la segnalazione, ove sia risultata priva di riscontri o non si sia raggiunto il pieno convincimento che sia stata effettivamente commessa una violazione;
- redigere una relazione nei casi in cui vi siano elementi sufficienti a ritenere fondata la segnalazione. Tale relazione conterrà:
  · la descrizione della condotta o dell'evento riscontrato;
  · le norme o le procedure del Modello che risultano essere state violate;
  · l'identificazione del responsabile;
  · gli indizi e i riscontri raccolti;
  · la valutazione della gravità delle condotte ai fini dell'applicazione delle sanzioni, con esplicita menzione degli elementi utili alla graduazione della stessa con riferimento ai principi di adeguatezza e proporzionalità delle sanzioni.

2.8.3 Procedimento

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.
L'Organismo di Vigilanza trasmette al Referente dell'Area una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Referente dell'Area Risorse Umane trasmette al dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

L'organo amministrativo irroga la sanzione.
Le sanzioni non possono essere comminate prima che siano decorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione e devono essere adottate dal Responsabile dell'Area Risorse Umane entro i sei giorni successivi a quello in cui sono pervenute le eventuali controdeduzioni.
Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.
Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.
L'Organo amministrativo è informato in merito all'esito del procedimento.
In ogni caso l'individuazione e l'irrogazione della sanzione deve tener conto dei principi della proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.
A tale proposito avranno rilevanza i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

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

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta nel qual caso l'aggravamento verrà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione

- l'eventuale recidività del suo autore.

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

2.8.4 Misure correlate al Whistleblowing

In ossequio alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.L.vo n. 231/01, la società istituisce un sistema di prevenzione specifico che consente al personale interessato, tenuto conto degli obiettivi del modello 231 aziendale, di formalizzare, con riservatezza, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito ad anomalie e/o criticità che essi dovessero rinvenire nell'esercizio delle loro mansioni.
Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.
La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la risoluzione del rapporto con la società.
Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, predisposte con garanzia di riservatezza, a tutela dell'integrità della società, sarà soggetto alla sanzione della risoluzione del rapporto con la società.
Alla stessa sanzione soggiace colui il quale effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.
Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione 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 medesimo.
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.

3. SISTEMA DI GESTIONE E SUA INFORMATIZZAZIONE

Principale obiettivo del modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi e per gli effetti di cui al D.L.vo n. 231 è quello di prevenire i reati presupposto ivi predicati.
La prevenzione dei reati, a sua volta, richiede di "organizzare" le condotte, commissive e/o omissive, che i soggetti aziendali (dirigenti, apicali, dipendenti, consulenti etc.) assumono nella gestione dei vari processi per la realizzazione dell'oggetto sociale, garantendo la legalità e l'etica.
Sulla scorta di tali presupposti, il modello di organizzazione e gestione di Allegrini S.p.a., in estrema sintesi, richiede che i destinatari svolgano le attività aziendali nel rispetto di un "paradigma tecnico operativo" basato sui seguenti principali requisiti:

1. Tracciabilità delle azioni sensibili (es. flussi finanziari, scelta del contraente etc.);
2. Condivisione delle decisioni impattanti;
3. Prevenzione del conflitto di interessi;
4. Utilità e congruità delle operazioni;
5. Registrazione/archiviazione delle attività impattanti;
6. Formazione/informazione e aggiornamento del personale;
7. Monitoraggio del contesto aziendale (interno ed esterno) e di quello normativo;
8. Vigilanza ad opera di un soggetto terzo, autonomo e indipendente.

Poiché alcuni di questi requisiti risultano comuni a tutti i sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro, anticorruzione, privacy e sicurezza informatica, crisi di impresa etc.), il Modello 231 ambisce alla naturale e progressiva integrazione di tutte le misure di prevenzione a vario titolo adottate (procedure, protocolli, flussi informativi, monitoraggi etc.), così da favorire la progressiva costruzione (e il progressivo mantenimento) di un sistema di gestione finalizzato, nel suo complesso, alla gestione del rischio residuo.
Per meglio raggiungere questo obiettivo, l'azienda procederà all'informatizzazione delle attività e delle misure di prevenzione (ivi inclusa la formazione e la gestione dei flussi informativi) per meglio garantire il coinvolgimento sistematico delle risorse aziendali nonché l'autopropulsione di misure essenziali ai fini preventivi (inoltro delle procedure e dei protocolli, questionari di indagine e verifica interna predisposti dall'OdV, slides formative, gestione degli indicatori etc.) e la stratificazione nel tempo delle attività poste in essere dall'azienda.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'affidamento quindi di detti compiti ad un "organismo dell'ente" ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi compiti sono presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità. Si rileva quindi l'importanza del ruolo dell'organismo dell'ente nonché l'onerosità e la complessità dei compiti che esso deve svolgere al meglio.

4.1 Composizione

La legge nulla dice riguardo la composizione dell'organismo[10], consentendo di optare per una

[10] Salvo quanto disposto nel comma 4° dell'art. 6 dove viene prevista la possibilità per gli enti di piccole dimensioni di far svolgere i compiti indicati nella lettera b) del secondo comma dell'art.6 "direttamente

composizione monosoggettiva o plurisoggettiva composta da componenti interni e/o esterni i quali tuttavia devono obbligatoriamente avere (nella loro "singolarità" se sceglie un Organismo monosoggettivo oppure nella loro collegialità se l'Organismo è plurisoggettivo) predeterminati requisiti (che saranno nel seguito meglio esaminati).
Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:
(i) autonomia ed indipendenza; fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente). L'indipendenza deve essere caratteristica dell'Organismo nel suo complesso, non necessariamente di ogni suo componente. Nessun indice normativo specifico autorizza una lettura così restrittiva, anche perché il concetto di indipendenza è, nel nostro sistema, nozione polisemica quanto meno nella diversa declinazione che essa assume con riferimento ai sindaci, da un lato, agli amministratori dall'altro lato. L'espressione «organismo dell'ente» non legittima l'identificazione dell'OdV con un organo societario, collegio sindacale o comitato audit, dovendosi propendere per un organismo distinto ancorché formato anche con la partecipazione di componenti di organi societari (sindaci o amministratori indipendenti..);
(ii) professionalità, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali in materia ispettiva e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
(iii) ***continuità d'azione***, ovvero dedicarsi costantemente, con i necessari poteri ispettivi e di controllo, alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in relazione alle dimensioni ed alla complessità delle attività svolte dalla Società, pertanto, l'Organismo di Vigilanza e controllo della società (qui di seguito definito "Organismo di Vigilanza" o semplicemente "OdV") assumerà la veste di Organismo Collegiale o Monocratico a seconda della valutazione all'uopo formalizzata nell'atto di investitura a cura del Consiglio di Amministrazione.
In ogni caso, l'individuazione dei componenti dovrà essere di volta in volta valutata tenuto conto e coerentemente con le specifiche caratteristiche della Società, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché le indicazioni espresse da parte della dottrina e delle associazioni di categoria.

4.2 Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo devono possedere requisiti di onorabilità (analoghi a quelli degli amministratori della Società) e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire[11] e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.
La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia periodicamente – almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica.
Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare

dall'organo dirigente"

[11] In particolare "...dovranno possedere un bagaglio tecnico-professionale tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata .....: si tratta di tecniche e conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" ma anche consulenziale di analisi di sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico" (Linee Guida Confindustria). **La scelta ricadrà preferibilmente su un legale esperto di diritto penale dell'economia e, dato l'oggetto sociale, contemplerà, preferibilmente, anche una figura tecnica professionale esperta in materi di sicurezza e ambiente**.

riferimento a illeciti previsti dal Decreto.

4.3 Nomina, durata e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società che decide la durata della carica con la medesima delibera.
Al fine di garantirne la piena autonomia ed indipendenza, l'OdV risponde e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.
Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.
L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza del Consiglio di Amministrazione.
In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.
L'Organo di Vigilanza decade per la revoca o decadenza della maggioranza dei suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa delle Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione dell'Organo di controllo. Per "giusta causa" di revoca potrà intendersi a titolo esemplificativo:
· la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
· il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità o una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
· l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
· l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Compiti ed attribuzioni

Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, può avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, la BoD, CFO, Personalle, laboratorio, ecc.), ovvero di consulenti esterni.
All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività

d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio" e dei "processi strumentali";
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;
- effettuare eventuali due diligence;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, in virtù della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare sono previste:
- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'OdV conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure. A tale proposito avrà anche compito di verificare, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.
In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono (ed in alcuni casi di elevato rischio-reato, devono) rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti o le segnalazioni opportune.
Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, è attribuito annualmente all'OdV un budget fisso di spesa, che può essere, previa autorizzazione del Consigli di Amministrazione, aumentato a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

4.5 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente con cadenza almeno trimestrale. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.
Negli OdV collegiali le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono validamente costituite con la presenza di tutti i suoi componenti ed assume validamente le proprie decisioni a maggioranza.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti. Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito Regolamento dallo stesso promulgato.

4.6 Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di reporting nei confronti degli organi sociali, l'OdV relaziona, mediante reports scritti e con cadenza annuale:

- il Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello;
- l'organo di controllo contabile.

L'Organo di Vigilanza può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

4.7 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso, o contenuti nel protocollo standard e nella matrice di rischio.
I Destinatari trasmettono all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.
I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza devono informarlo prontamente.
L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.
Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, qualificandosi il medesimo come **titolare autonomo del trattamento**.
Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (odv@allegrini.com), protetto da password di accesso e lettura ed utilizzabile esclusivamente dai membri dell'OdV.
L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari.
Tutti i rapporti, le segnalazioni e le informazioni rese dall'Organismo di Vigilanza all' Organo amministrativo, all'Organo di controllo, ove presente, e ad eventuali altri soggetti e ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo stesso, devono essere conservati dall'Organismo di Vigilanza per il periodo di dieci anni.
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.
I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono attenersi alla riservatezza e provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, la società definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.
Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato nel sito internet della Società.
Per quanto riguarda la formazione, viene prevista una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.
Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano e verrà espletata secondo la procedura relativa alla formazione del personale del Sistema Qualità della società.

Grassobbio, lì 21 maggio 2020