

**Informativa sul D. Lgs. 231/2001
e sul Modello di organizzazione,
gestione e controllo adottato
Rev. Luglio 2022**

La responsabilità amministrativa degli Enti

Il **D.Lgs. 231/01**, operando il superamento del tradizionale dogma “*societas delinquere non potest*” (art. 27 Cost.), ha introdotto la **responsabilità amministrativa degli enti** (Società, Associazioni...) **per taluni reati commessi da persone fisiche nell’interesse o a vantaggio degli stessi**.

La **responsabilità dell’Ente (Società) si aggiunge a quella dell’autore del reato**, mettendo così a rischio il patrimonio dell’Azienda e il lavoro di tutte le persone che vi operano, con possibili azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Il criterio d’imputazione soggettivo sul quale si fonda la responsabilità amministrativa degli enti è costituito soprattutto dalla c.d. **“colpa di organizzazione”**, espressione di scelte di politica aziendale dolose, errate o quantomeno avventate.

Il concetto di “responsabilità amministrativa” introdotto dal Legislatore fa riferimento ad una **forma di responsabilità ibrida** che coniuga tratti essenziali del sistema amministrativo e quelli del sistema penale.

La responsabilità dell’ente viene infatti accertata dal giudice penale - durante lo stesso processo (cui si applicano le disposizioni del codice penale) istaurato a carico della persona che ha commesso il reato - e può concludersi con una condanna che oggettivamente è amministrativa (sanzione pecuniaria o interdittiva).

In particolare, detta responsabilità sussiste qualora si verificano le seguenti condizioni:

- venga commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale (chi svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa) nonché da persone che ne esercitano di fatto la gestione e controllo o da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti;
- la società abbia omesso di adottare ed efficacemente attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi.

Il sistema sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio predisposto dal Legislatore per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ha il preciso intento di colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzione:

- **la sanzione pecuniaria;**
- **la confisca del prodotto o del prezzo del reato;**
- **la pubblicazione della sentenza di condanna;**
- **la sanzione interdittiva** (interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Le misure interdittive sono quelle più temute dalle aziende, a causa del potenziale impatto sul business delle stesse.

Peraltro - 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 - le misure interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Il rischio è reale e la storia processuale comincia ad essere fitta di casi nei più disparati settori produttivi.

Il Decreto ha infine istituito presso il casellario giudiziale centrale, l'anagrafe delle sanzioni amministrative (artt. 80, 81 e 82). Nell'anagrafe vengono iscritti, per estratto, le sentenze o i decreti di condanna divenuti irrevocabili a carico delle persone giuridiche; essa inoltre è abilitata a rilasciare - d'ufficio o a domanda di parte - apposite certificazioni contenenti tali iscrizioni.

I profili di rischio derivanti dal D. Lgs. 231/2001

Il Legislatore ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

I profili di rischio derivanti dal D.Lgs. 231/2001 per le società sono dunque:

- **danno economico patrimoniale emergente;**
- **danno reputazionale;**
- **rischio di business (cessazione ricavi sulle attività interdette);**
- **responsabilità degli amministratori.**

Le fattispecie di reato rilevanti

L'evoluzione normativa ha visto, a partire dal 2001, anno di introduzione del Decreto, una continua estensione del perimetro dei reati rilevanti. Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità dell'azienda.

Allo stato, a titolo esemplificativo, alcune delle fattispecie previste sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati Societari;
- 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;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita – autoriciclaggio;

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali;
- Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare;
- Reati tributari;
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Delitti contro il patrimonio culturale.

Il concetto di esimente

Con il chiaro intento di favorire la prevenzione e l'auto controllo da parte delle aziende, il Decreto esonera dunque dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il d.lgs. 231 prevede la facoltatività del Modello, non vi è alcuna obbligatorietà; tuttavia, la mancata adozione implica che la società non può avvalersi dell'esimente prevista dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

Detta esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato il sistema di regole organizzative (procedure e protocolli) interne costituenti il Modello;
- che il Modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che il Modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto. Ulteriori condizioni possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma.

Si richiede, infatti, che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e che sia stato adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello.

Nel caso di soggetto apicale, il reato deve essere stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, sia nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sia da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

In sintesi, i Modelli non debbono rimanere "solo sulla carta" ma vi deve essere una effettiva e concreta attuazione.

Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello è dunque

- **lo strumento con cui la Società presidia il rischio 231** attraverso l'introduzione di specifici protocolli di controllo per le attività ed i processi aziendali sensibili;
- **lo strumento di garanzia** per assicurare che il lavoro di tutti i dipendenti e collaboratori dell'Azienda non possa essere messo in pericolo al verificarsi di situazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società si articola in due parti:

- **La prima parte** illustra i principi cardine della normativa di riferimento attraverso una breve analisi della natura giuridica della responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 e delle sanzioni conseguenti. Viene poi descritto l'elenco analitico dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti e l'importanza dell'adozione dei modelli di organizzazione quale forma di esonero dalla anzidetta responsabilità
- **Una seconda parte** dedicata alla specifica realtà societaria, ai caratteri generali del Modello adottato ed al Codice Etico, al codice etico, al processo di adeguamento del Modello, ai principi del sistema del controllo preventivo, all'analisi delle aree di rischio e procedure recepite dal Modello, al sistema sanzionatorio, alla figura dell'Organismo di Vigilanza ed alla informazione e formazione dei dipendenti.

Il Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti (per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro o di collaborazione con la Società.

La mappatura delle aree di rischio

La componente essenziale del Modello è **la mappatura delle aree di rischio o attività sensibili**, in cui trova formalizzazione la **valutazione e qualificazione del rischio** rispetto alle attività e **ai processi aziendali**.

E' importante evidenziare che le indicazioni sul livello di rischio non implicano valutazioni sui criteri con cui una certa attività/processo viene gestita ma solo considerazioni di natura potenziale che riflettono il contesto oggettivo in cui l'attività va a svolgersi.

In base all'analisi dei rischi effettuata, sono state considerate quali "*aree di attività a rischio*" soprattutto quelle che abbiano quale principale presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, la gestione dei flussi finanziari, la gestione amministrativa della Società stessa.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società ed a codificare - ove necessario - in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Le procedure/regole di comportamento richiamate nel Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali - in quanto funzionali al Modello - già utilizzati o

operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. 231/2001.

I principi di controllo preventivo interno

Il Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo: ogni operazione, transazione, azione è verificabile, documentata, coerente e congrua: nessuno può gestire in totale autonomia e senza controlli un intero processo e il sistema di controllo documenta le verifiche eseguite.

Il sistema sanzionatorio

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla **predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio** per la violazione dai principi contenuti nel Codice Etico nonché dalle regole di condotta disciplinate dal Modello e dalle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili ai fini della prevenzione dei reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Pertanto, ad ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento; nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento).

L'Organismo di Vigilanza a tutela dell'effettiva operatività del Modello

Il Modello da solo non è sufficiente: è necessario altresì che vi sia un Organo che vigili sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza dello stesso, procedendo altresì all'aggiornamento nel caso di mutamenti normativi (c.d. variabili esterne) oppure organizzativi dell'ente (c.d. variabili interne).

La Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in **un organismo monocratico** composto da un componente esterno nominato in considerazione dei requisiti professionali e personali richiamati dal Modello, dotato di autonomia e indipendenza.

La Società ha altresì nominato un Delegato Interno in funzione di **internal audit** al quale è stata conferita delega specifica dal CdA per la gestione dei rapporti con l'OdV e per l'attuazione del presente modello da parte di tutti i dipendenti ed organi della Società.

Principali attività dell'O.d.V.

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze ed i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi, per l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari;
- vigilare sulla efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta; vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini di prevenzione, segnalando l'opportunità di aggiornamento del Modello all'Organo Amministrativo, in conseguenza di: a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; b) rilevanti modifiche dell'assetto interno dell'azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento; c) modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;

- ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge e della apposita procedura whistleblowing;
- ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti anche di natura disciplinare

Le attività sono oggetto di reporting periodico nei confronti dell'Organo amministrativo.

I soggetti destinatari dalle informative possono chiedere l'intervento dell'organismo per la risoluzione di specifiche problematiche interpretative e per l'analisi in comune delle risultanze delle attività svolte.

Poteri dell'O.d.V.

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, l'O.d.V.

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo o autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'organo amministrativo, i responsabili di funzione ed i dipendenti della Società possono richiedere informazioni all'O.d.V. per risolvere ogni caso di dubbio nell'interpretazione del Modello, così come nei casi di operazioni divergenti rispetto alla prassi ed alle procedure della Società, al Modello ed al Codice Etico.

Oltre ad essere destinatario dei flussi informativi previsti nelle procedure aziendali adottate, **l'O.d.V. deve essere tempestivamente informato** in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che potrebbero essere rilevanti in base al DLgs. 231/01, così come previsto nel regolamento che sarà distribuito ai dipendenti.

Importanza dell'attività dell'O.d.V. e della collaborazione di tutti i dipendenti

Le recenti evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali evidenziano la **centralità** dell'attività di **Vigilanza dell'O.d.V.**, quale strumento per garantire **l'effettiva attuazione e il corretto monitoraggio sull'applicazione del Modello Organizzativo.**

Le attività di controllo dell'O.d.V. rispondono al principio di **continuità di azione** e devono essere orientate all'effettivo monitoraggio degli accadimenti "a rischio reato" **in coerenza con l'analisi effettuata in sede di valutazione del rischio.**

In un'ottica di **responsabilizzazione individuale, il supporto e la collaborazione di ciascun dipendente** nel contribuire all'effettività del Modello attraverso l'adesione, la conoscenza e la comprensione dei processi, delle procedure, delle attività di segnalazione, verifica e di controllo, **è di notevole rilevanza per garantire l'efficacia e l'idoneità** dello stesso.

Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello (c.d. Whistleblowing)

I soggetti apicali o sottoposti sono inoltre tenuti, a tutela dell'integrità dell'aziendale, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre sottolineare che, per quanto concerne i dipendenti, l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo, rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di

conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società ha adottato una apposita procedura, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo quanto previsto nel sistema disciplinare per sanzionare segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Comunicazione ed informazione

L'informazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico.

Del resto, la "*condicio sine qua non*" che è alla base del processo di violazione del Modello risiede nella conoscenza dello stesso da parte del Lavoratore.

Obiettivo della Società è estendere la conoscenza dei principi contenuti all'interno del Modello mediante appositi interventi di formazione e comunicazione realizzati - sotto la supervisione dell'O.d.V. - in base 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.

Gli obiettivi dell'azione formativo-informativa sono quindi:

- Acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello;
- Conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- Contribuire personalmente all'efficace attuazione del Modello.

Solo la piena consapevolezza delle prescrizioni del Modello da parte di tutta l'Azienda è garanzia di piena efficacia operativa dello stesso.