

LCT S.p.A.

EDIZIONE – 04

ADOZIONE

- Approvazione CdA – 20/04/2022

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS.
231/2001**



INDICE

INTRODUZIONE	3
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO	6
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, presupposti e natura....	6
1.2. Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti.....	15
1.3. Le sanzioni previste per gli enti.....	24
1.4. Il presupposto per l'esonero dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001	37
1.5. Le linee guida di Confindustria.....	39
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	47
2.1. Obiettivi e finalità.....	47
2.2. Elementi fondamentali del modello.....	48
2.3. Modello e Codice Etico.....	49
3. COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e Revoca	51
3.2. Funzioni e poteri dell'organismo di Vigilanza	52
3.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	55
3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	55
3.4.1. Segnalazioni di violazioni del Modello e tutela dei dipendenti: il <i>whistleblowing</i>	59
3.5. Controlli periodici.....	61
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO.....	63
4.1. Attività di formazione: rilevanza e peculiarità	63
4.2. Attività di diffusione: Pubblicazione del modello su sito internet di LCT S.p.A.	65
4.3. Comunicazione ai terzi	65
4.4. Estensione del Modello alle Società Controllate.....	66
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	68
5.1. Criteri di applicazione delle sanzioni.....	69
5.2. Misure nei confronti dell'organo amministrativo e dei dirigenti.....	70
5.3. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	71
5.4. Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società	72
5.5. Procedimento per irrogazione delle sanzioni.....	73
5.5.1. Procedimento per irrogazione delle sanzioni ai dipendenti	73
5.5.2. Procedimento per irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	74

5.5.3.	Procedimento disciplinare nei confronti di collaboratori esterni e stakeholders.....	75
5.5.4.	Procedimento disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo ovvero del Collegio sindacale.....	75
6.	LA SOCIETÀ.....	77
7.	ANALISI DEL RISCHIO - INDIVIDUAZIONE DELLE AREE AZIENDALI ESPOSTE AL RISCHIO DELLE VIOLAZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001.....	81
7.1.	<i>segue</i> : attività sensibili.....	82
8.	ATTIVITA' SENSIBILI.....	85
8.1.	Controllo nelle potenziali aree a rischio.....	85
9.	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO.....	90
9.1.	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del modello.....	90
9.2.	Implementazione del modello ed attuazione dei controlli sulle aree aziendali a rischio..	90
10.	FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO.....	91
11.	LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE DI LCT S.P.A. SU OMAGGI, SPESE DI INTRATTENIMENTO E OSPITALITÀ.....	93
12.	ARTICOLAZIONE DEI POTERI E SISTEMA DELLE DELEGHE.....	95
12.1.	Principi ispiratori del sistema di articolazione dei poteri delle deleghe.....	95
12.2.	Il sistema dei poteri e delle deleghe.....	97
13.	ELENCO PROCEDURE INTERNE AZIENDALI.....	98

INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 231 del 2001, in attuazione della legge delega n. 300 del 2000, introduce per la prima volta nell'ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente che rappresentano.

Il cammino che ha portato all'elaborazione di tale responsabilità, ritenuta dalla giurisprudenza conforme ai principi di personalità della responsabilità penale, ai sensi dell'art. 27 della Costituzione, è di matrice europeistica.

La legge 29 settembre 2000 n. 300, infatti, reca la *"Ratifica ed esecuzione"* dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. 3 del Trattato sull'Unione europea:

- a. Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo, fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- b. Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- c. Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 settembre 1997, cui si aggiunge la *"Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica"*.

Inoltre, il secondo protocollo della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (art. 3, secondo Protocollo Addizionale, 19 giugno 1997), a sua volta, aveva previsto l'obbligo, per ciascuno Stato membro, di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche per i delitti di frode, corruzione attiva e riciclaggio di danaro, consumati o tentati da determinati soggetti a beneficio delle persone giuridiche stesse; l'obbligo di prevedere tale responsabilità per le persone giuridiche era espressamente contemplato

dall'art. 2 della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il sopra citato secondo Protocollo Addizionale ha il fine di proteggere gli interessi finanziari della Comunità europea dall'attività illecita e da atti finalizzati al riciclaggio, compiuti dalle persone fisiche nell'interesse o a vantaggio di un determinato ente.

L'Italia, pur non avendo ratificato tale provvedimento, ha emanato, con la legge delega n. 300/2000 e con il successivo d.lgs. n. 231/2001, una disciplina che ne ricalca i contenuti (utilizzando, tra l'altro, la discrezionalità concessa nel secondo Protocollo Addizionale ai singoli Stati per l'adozione di sanzioni interdittive).

L'art. 4 del secondo Protocollo in questione prevede, come principio di carattere generale, l'obbligatoria irrogazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, di natura pecuniaria, amministrativa o penale.

Gli Stati aderenti al secondo Protocollo sono stati lasciati liberi di prevedere altre sanzioni, oltre a quelle sopra citate, quali l'esclusione dal godimento di vantaggi pubblici, il divieto temporaneo o permanente di esercitare un'attività commerciale, l'assoggettamento a sorveglianza giudiziaria e provvedimenti giudiziari di scioglimento.

Il legislatore italiano, pur non essendo tenuto a prevedere sanzioni interdittive, le ha introdotte senza aver formalmente ratificato il secondo Protocollo Addizionale. In relazione alla ratifica delle Convenzioni sopra citate, la legge n. 300/2000 contiene la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica; disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi.

Si è colmata, quindi, una evidente lacuna normativa del nostro ordinamento, tanto più evidente, in quanto la responsabilità della *societas* era già una realtà in molti Paesi europei (così in Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia).

La legge 29 settembre 2000, n. 300, contiene, inoltre, una delega conferita al Governo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni

di rilievo costituzionale, da esercitare secondo i principi e criteri direttivi contenuti nell'art. 11.

Dunque, l'intervento normativo appare giustificato dalla necessità di esercitare la delega suddetta e si pone in sintonia con l'ordinamento Comunitario, le cui linee di tendenza rimarcano appunto l'esigenza di prevedere forme di responsabilità delle persone giuridiche.

In tale direzione, e nel rispetto dei criteri formulati dal legislatore delegante, il decreto legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato, poste in essere a suo vantaggio o interesse, da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell'ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale, di regola nell'ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Inoltre, con le decisioni quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, e del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, il Consiglio dell'Unione Europea ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale: a) i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente, nonché b) i fenomeni di corruzione nel settore privato.

L'ordinamento giuridico italiano, pertanto, si è adeguato alle indicazioni provenienti dall'Unione Europea.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, presupposti e natura

L'art. 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato "*Responsabilità dell'Ente*", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'ente la responsabilità del reato. Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell'ente ai soli reati commessi "*nel suo interesse o a suo vantaggio*".

La previsione introduce così un primo presupposto "*oggettivo*" di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il secondo presupposto, di carattere "*soggettivo*", è destinato a creare una particolare connessione tra l'ente e il terzo autore del reato, in modo da poter superare la posizione di evidente terzietà, o meglio di estraneità per l'ente, potendo costruire una imputabilità soggettiva dell'effetto del comportamento anche in capo all'ente che non partecipa alla materiale attività delittuosa. Tale rapporto funzionale è individuato ed articolato in due tipologie:

- a) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (*c.d. apicali*);
- b) funzioni subordinate.

La differenza non è semplicemente descrittiva, poiché per il reato commesso dal soggetto posto in posizione apicale, la colpa dell'azienda è presunta in quanto si ritiene che l'organizzazione a monte non abbia funzionato adeguatamente e che i vari soggetti apicali non abbiano predisposto un valido modello di prevenzione dei rischi. In quest'ottica, sarà l'azienda a dovere dimostrare che, in realtà, aveva fatto tutto il possibile per evitare quel reato e che, se un reato è stato commesso, è solo perché l'apicale ha agito in frode al modello organizzativo aziendale.

Invece, nel caso in cui un reato sia stato commesso da un subordinato, la colpa organizzativa consiste nel non avere diretto e vigilato in modo adeguato l'operato di chi è sottoposto agli ordini degli apicali e ne deve attuare la politica organizzativa.

Per configurare la responsabilità amministrativa dell'ente collettivo, come detto, la norma richiede un "*interesse*" o un "*vantaggio*" dell'ente, quale risultato della condotta criminosa attuata dal soggetto persona fisica ad esso funzionalmente legato.

La giurisprudenza di legittimità ha sviluppato un principio ormai consolidato su questo tema, prevedendo che interesse e vantaggio debbano essere letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumento di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale (cfr. Cass. sez. IV 23/06/2015 n. 31003). La Suprema Corte specifica che l'evento dannoso debba essere il risultato della mancata adozione di specifiche misure di prevenzione a fronte di un interesse rilevante dell'ente a porre in essere l'attività pericolosa, nonostante la consapevole condotta colposa; la mancata adozione delle misure di prevenzione, dunque, deve garantire all'ente un vantaggio, inteso in termini di riduzione dei costi e contenimento delle spese con conseguente massimizzazione del profitto, oltre che l'interesse ad un risparmio dei costi in materia di prevenzione (cfr. Cass. sez. IV 19/05/2016 n. 31210; Cass. sez. IV 23/02/2016 n. 40033). Nel novero degli interessi, la Corte di Cassazione ha precisato che rientra anche quello di svolgere il lavoro prestabilito nel più breve tempo possibile, come frequentemente accade nella esecuzione di contratti d'appalto (cfr. Cass. sez. IV 23/02/2016 n. 40033) non ha avuto modo di occuparsi in maniera approfondita di tale criterio d'imputazione di responsabilità dell'ente.

In materia di criteri di imputazione della responsabilità della persona giuridica la dottrina è piuttosto vasta. In sede di prima applicazione giurisprudenziale del d.lgs. 231/2001, sono sorte alcune questioni esegetiche con riferimento al suddetto requisito. In specie, la reale portata di tale presupposto e il rapporto che intercorre fra l'interesse (valutabile *ex ante*) ed il vantaggio (valutabile *ex post*) hanno fatto registrare in dottrina opinioni difformi. Secondo alcuni i due termini si equivalgono. Secondo altra parte della dottrina, invece,

l'unico criterio rilevante è quello dell'interesse che deve risultare sin dall'inizio presente nell'orientare la condotta illecita della persona fisica. Sicché il criterio del vantaggio rimane sullo sfondo potendo fungere, in sede di valutazione di responsabilità dell'ente, da elemento sintomatico *ex post* dell'avvenuto perseguimento dell'interesse. Secondo la tesi contrapposta, i criteri di cui all'art. 5 sono alternativi; in questa direzione è orientata, altresì la giurisprudenza di legittimità, secondo cui *"il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente"*.

Sul punto la Suprema Corte ritiene che i due criteri di imputazione sono alternativi o concomitanti: *"quello costituito dall'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito"* (Cassazione penale, sez. VI 9/02/2016 n. 12653; SS.UU. 24/04/2014, Espenhahn; Cassazione penale, sez. V, 28/11/2013, n. 10265). Si aggiunga che i giudici di legittimità sostengono che interesse e vantaggio, in quanto alternativi e concorrenti tra loro, non devono essere riferiti all'evento, bensì alla condotta. Pertanto si rileva il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con massimizzazione del profitto (cfr. Cassazione Penale, sez. IV, n. 24697; Cassazione penale, sez. IV, 17/12/2015, n. 2544; Cassazione penale, SS. UU., 24/04/2014, n. 38349). La Corte di Cassazione distingue l'interesse "a monte" della società ad una locupletazione in conseguenza dell'illecito, dal vantaggio conseguito all'esito del reato. Sotto questo profilo deve considerarsi che la responsabilità a carico dell'ente sorge quando il soggetto legato a vario titolo all'ente ha posto in essere la condotta illecita nell'interesse o a vantaggio dell'ente e, dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale o non patrimoniale per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse dell'ente (in tal senso il Tribunale di Milano 20/09/04/, VCM, Guida al Diritto

04, f. 47, 69). Da ciò consegue, secondo tale ultima tesi, accolta anche dalla giurisprudenza di legittimità, che interesse e vantaggio differiscono da un punto di vista concettuale: infatti essi possono sussistere anche alternativamente per l'individuazione della responsabilità in capo all'ente. L'interesse ha un'indole "soggettiva", inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce: dunque, come osservato anche nella Relazione introduttiva alla legge, è suscettibile di una valutazione *ex ante*.

Il concetto di interesse consiste nella finalizzazione del reato a far conseguire un'utilità all'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita. In ogni caso, la situazione di interesse può risultare "*esclusiva o concorrente*" per la società, purché non esclusiva per l'autore del reato o per il terzo; in tal caso, verrebbe esclusa per specifica previsione del secondo comma dell'art. 5, la responsabilità dell'ente.

Pertanto il giudice penale, in un eventuale procedimento volto ad individuare la responsabilità dell'ente, è chiamato ad effettuare una ricostruzione teleologica della condotta della persona fisica per accertare il fine perseguito, l'interesse e il destinatario finale del risultato prodotto. Lo stesso giudice è tenuto ad effettuare, quindi, un giudizio di prognosi postuma, *ex ante* ed in concreto, al fine di valutare la sussistenza di un effettivo ed attuale interesse per l'ente, derivante in via immediata e diretta dalla condotta posta in essere dal soggetto apicale o dal dipendente sottoposto a direzione o vigilanza.

Al contrario, la caratteristica del vantaggio è tutta oggettiva ed opera *ex post*. Dunque, anche in assenza di un fine *pro societate*, la realizzazione di un vantaggio da parte dell'ente, come conseguenza della commissione di un reato da parte di un soggetto che lo rappresenti, è in grado di incardinare la responsabilità in capo allo stesso. Il concetto di vantaggio è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, ma potrebbe consistere nell'acquisizione di particolari posizioni nel mercato e in generale in qualsiasi posizione che consenta all'ente di affermare la propria superiorità (es. vantaggi strategici). In altre parole il vantaggio può avere anche natura non patrimoniale, così come non necessariamente deve risultare "profittevole" la singola operazione cui è diretto l'illecito, purché la stessa, globalmente considerata, consenta di acquisire una posizione di vantaggio per l'ente.

Relativamente al secondo presupposto per la sussistenza della responsabilità amministrativa dipendente da reato, l'art. 5, al primo comma, individua le persone fisiche che, in base al legame con l'ente, sono in grado, con il loro comportamento illecito, di porre in essere un reato che si riflette nella sfera giuridica dell'ente, facendo nascere in capo a questo la responsabilità amministrativa e la conseguente applicazione delle sanzioni previste.

Ritenendo impossibile un'elencazione esaustiva e aderendo all'indicazione fornita dalla legge delega, il legislatore ha delineato peculiari categorie di soggetti: quella sub lett. a) dei soggetti apicali, tali risultando *"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"*; e quella sub lett. b), individuata nelle *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"*.

Per *"soggetti apicali"* di cui all'art. 5, lett. a), si intendono coloro i quali rivestono il ruolo del cd. *"top management"* della società, ovvero quelle persone legittimate ad esprimere la volontà dell'ente nei rapporti instaurati con i terzi, fino al punto da personificare lo stesso ente giuridico. La standardizzazione di tali figure è effettuata, non tanto in chiave formalistica, quanto funzionale ed effettuale, dando quindi rilievo preminente al ruolo effettivamente rivestito che dovrà essere di rappresentanza dell'ente, di gestione dello stesso o di semplice direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria ed operativa.

Inevitabile è il riferimento al disposto dell'art. 2639 c.c., con cui sono state estese le responsabilità penali per i reati societari a coloro che, di fatto e in modo continuativo, svolgono determinate funzioni.

Gli *"apicali"*, in definitiva, sono i soggetti che, anche esercitando le loro funzioni di fatto ed in modo occulto, esprimono la volontà dell'ente perché ne hanno in mano l'organizzazione, in tutto o in parte, con autonomia di gestione anche dal punto di vista economico.

Dal novero di tali soggetti vanno, quindi, esclusi i **sindaci** e i **revisori** in quanto non si identificano organicamente con l'impresa, non esprimendone la volontà.

Nell'ipotesi in cui un soggetto rivesta contemporaneamente la qualifica di amministratore e dipendente dell'ente, può sorgere il dubbio su quale qualifica debba prevalere. Circostanza questa non secondaria, dato il diverso parametro disciplinare, soprattutto di natura probatoria, previsto rispettivamente dagli art. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

Tenendo conto dell'orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale l'amministratore, per le prestazioni oggetto del rapporto di lavoro subordinato, deve concretamente risultare sottoposto ad un potere disciplinare e direttivo esercitato da altri amministratori, un siffatto concorso, ai fini del "sistema 231", può ricorrere solamente qualora siano presenti altri consiglieri non dipendenti, escludendosi con questo l'ipotesi del dipendente-amministratore delegato con pieni poteri, o del dipendente-amministratore unico.

Nel vigore del regime ante Riforma societaria, i soggetti che rivestivano al contempo il ruolo di amministratore e dipendente, si potevano ricomprendere nella categoria dei soggetti apicali che, non in virtù di poteri originari, bensì grazie a deleghe di funzione e/o di procure speciali, venivano legittimati ad agire per conto dell'ente, pur non facendo parte del vertice gerarchico, secondo la moderna prassi della ripartizione orizzontale delle competenze, (il c.d. fenomeno della "*deverticalizzazione del potere*").

La Riforma di cui al d.lgs. n. 6 del 17 gennaio 2003, come successivamente modificata ed integrata, ha operato una sostanziale innovazione al riguardo, introducendo una nuova configurazione e disciplina delle funzioni gestorie e di controllo.

Togliendo spazio ed occasione alle intrusioni dell'assemblea nella conduzione della gestione societaria, il legislatore, per quanto riguarda le S.p.A., ha esplicitamente sancito la competenza esclusiva e riservata degli amministratori in materia di gestione. Tale competenza si sostanzia in un accresciuta responsabilità, compromettendo fortemente le attribuzioni assembleari, sia nel sistema tradizionale che negli opzionali, ha ridisegnato il regime di delegabilità dei poteri gestori, in modo tale da escluderne l'effetto di "abdicazione" da parte del delegante.

Inoltre, il nuovo modello dell' "*amministratore manager*", soggetto professionalmente competente, autonomo ed onorabile, cui è richiesta una diligenza "*professionale*", riduce

ancor di più la fenomenologia dell'esercizio di poteri tipicamente gestori da parte di soggetti che non siano inquadrabili nel così detto top management della società.

L'introduzione della facoltà di scelta di regimi di amministrazione e controllo opzionali, ha esteso l'ampiezza della categoria degli apicali, contemplando in essa anche i membri del Consiglio di gestione del sistema dualistico, ex artt. 2409-*octies* e seguenti, ai quali è riservata la gestione della società, nonché i membri del organo amministrativo del sistema monistico, ex artt. 2409-*sexiesdecies* e seguenti del Codice civile. L'equiparazione, nei limiti della compatibilità, discende dalla previsione espressa dell'art. 223-*septies* delle norme di attuazione e transitorie di cui all'art. 9 d.lgs.6/2003.

Sempre la Riforma societaria, innovando sensibilmente la disciplina dell'attività liquidatoria delle società a seguito del verificarsi di una causa di scioglimento, ha attribuito ai nuovi liquidatori ampi poteri di gestione liquidatoria, combinato degli artt. 2487 e 2489 codice civile, che possono estendersi anche alla prosecuzione temporanea dell'esercizio d'impresa con finalità di conservazione del patrimonio sociale.

Anche i liquidatori ben potrebbero realizzare un reato societario tra quelli riportati all'art. 25 *ter* "nell'interesse o a vantaggio" dell'ente in liquidazione, come anche altre fattispecie criminose tra quelle ricomprese nei reati presupposti.

Si è evidenziata la lettera della legge prendendo in considerazione anche la posizione dei soggetti i quali, lungi da una formale investitura, esercitino in via di fatto attività di gestione e di controllo dell'ente.

È possibile **escludere dal novero dei soggetti apicali i membri del collegio sindacale**. Si tratta di un organo di vigilanza interno all'ente cui non compete anche un vero e proprio potere di amministrazione attiva, quanto invece poteri e funzioni tipicamente di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sulla correttezza dell'amministrazione, sull'adeguatezza della struttura e del funzionamento della società, nonché in talune ipotesi sul controllo contabile.

Tali prerogative sussistono in tutti e tre i regimi di amministrazione e controllo societario. Se viene esclusa per i sindaci - e gli omologhi organi di controllo endosocietario - la configurabilità di un reato presupposto che comporti la responsabilità amministrativa della società, come ad esempio, i reati societari di cui all'art. 25-*ter* come in particolare il 2621,

2622, 2631, 2635, 2638 codice civile, **non può escludersi, tuttavia, un loro concorso agevolativo nel reato ex art. 110 e 115 codice penale.**

Tale concorso agevolativo, in ipotesi dell'esistenza di tutti i requisiti previsti dalla giurisprudenza per la sussistenza del concorso di persone nel reato e qualora non sia configurabile in capo al soggetto agente il ruolo di autore del reato, si può ravvisare in varie figure quali:

- l' *"amministratore di fatto"*, ovvero colui il quale non qualificato, esercita concretamente i poteri propri dell'amministratore;
- il *"socio sovrano"*, detentore di una percentuale maggioritaria del capitale tale da farne il soggetto di riferimento, esercente una assoluta preponderanza sugli altri soci e sul management;
- il *"socio tiranno"*, colui che pur non avendo la totalità della partecipazione al capitale, approfitti della propria posizione di sostanziale dominio della società, strumentalizzandola per l'esercizio della propria attività economica e gestendola, ovvero abusando dei poteri di amministrazione;
- il *"socio unico"*, nelle società unipersonale. Per effetto della riforma anche del tipo di s.p.a., nella concreta estrinsecazione dell'unico socio che è in grado di assumere ed esercitare un ruolo centrale nella vita della società, accentrando in sé ogni potere di gestione.

Relativamente ai **soggetti "sottoposti ad altrui direzione"**, ex art. 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 231/2001, il legislatore ha ritenuto opportuno prendere in considerazione il comportamento assunto da tali soggetti al fine del configurarsi di una responsabilità amministrativa dipendente da reato, nei confronti dell'ente. Ma in tale circostanza, al fine della sussistenza di detta responsabilità in capo all'ente, ex art. 7 del d.lgs. 231/2001, è necessario che **vengano violati gli obblighi di direzione e di vigilanza.**

I suddetti soggetti, infatti, devono essere sottoposti alla direzione od alla vigilanza dei soggetti rientranti nella categoria apicale, nei confronti dei quali hanno un rapporto di stretta dipendenza, soggiacendo al loro controllo e aderendo alle loro direttive, nell'esplicazione di un'attività prevalentemente esecutiva e limitatamente discrezionale.

Sebbene sia rara l'ipotesi di commissione di reati da parte di tali soggetti, tanto da riflettersi sull'ente e, fermo restando il configurarsi della responsabilità dell'ente e del suo sanzionamento nel presupposto della ricorrenza delle specifiche condizioni fissate dall'art. 7, una diversa opzione legislativa *“avrebbe significato ignorare la crescente complessità delle realtà economiche disciplinate e la conseguente frammentazione delle relative fondamenta operative”*. Inoltre, una esclusione espressa avrebbe certamente indotto atteggiamenti di scarico verso il basso della responsabilità, nonché avrebbe fortemente demotivato i sottoposti ad uniformarsi alle misure penal-preventive adottate dalla società. Sono da considerare nella categoria dei subordinati il **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione**, i **Preposti**, il **Medico Competente**.

I soggetti sottoposti, comunque, sono tipicamente i **dipendenti dell'impresa**, ossia coloro i quali siano legati da un rapporto di lavoro subordinato, ex artt. 2094 e 2095 c.c., ma anche coloro i quali, non avendo un rapporto di dipendenza, siano comunque in posizione di subalternità alla direzione e controllo del vertice societario, come ad esempio i **collaboratori coordinati e continuativi**.

Nella prima categoria devono ritenersi ricomprese le varie e nuove tipologie di rapporto introdotte dalla c.d. Legge Biagi e dalle successive modifiche, quali: **il rapporto di lavoro intermittente; il lavoro ripartito, il part time, il contratto di inserimento**. Tali figure, sebbene limitino e circoscrivano l'efficacia del rapporto entro ambiti temporali limitati e condizionati, sembrano produrre comunque l'effetto dell'inserimento, anche se temporaneo, del soggetto nell'organizzazione dell'ente collettivo, nonché della sottoposizione dello stesso ai doveri ed alle obbligazioni proprie del rapporto di subordinazione. Lo stesso vale per i dipendenti distaccati presso altra impresa, anche in un contesto di gruppo societario, allorché per la durata della permanenza siano stabilmente inseriti nell'organizzazione del distaccatario ed in essa operino.

Quanto alla collaborazione coordinata e continuativa, dalla Legge Biagi riqualificata come *“lavoro a progetto”*, gli articoli 61 e seguenti sebbene dispongano e tutelino l'autonomia del collaboratore nell'esecuzione della prestazione ed ammettano la contemporanea attività a favore di più committenti, trovano nel presupposto della necessaria esistenza di un progetto/programma del committente, la ragione della riconduzione di tale nuova

figura alla categoria del sottoposto ad altrui direzione. Sono altresì da considerare i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata precedentemente qualificati di natura subordinata, come anche i nuovi per i quali manchi l'individuazione di uno specifico progetto/programma di lavoro.

Deve ritenersi chiarita l'inclusione nella categoria dei "sottoposti" della figura dell'agente, art. 1742 del codice civile, che intrattiene uno stabile e continuativo rapporto di collaborazione con l'ente e sia comunque soggetto al potere di direzione di questo.

Analoga situazione di soggezione a direzione e controllo si può riscontrare nei rapporti di franchising e di concessione di vendita ove il *francisor* ed il concedente hanno il potere di dirigere e controllare, per l'intera durata del rapporto, l'attività del loro preposto.

Si è detto come anche per i sottoposti, il d.lgs. 231/2001, in particolare con riferimento all'art. 7 come per gli apicali, l'art. 6 definisca specifiche condizioni di riferibilità del fatto di reato all'ente, ai fini della sua imputazione di responsabilità amministrativa. La Corte di Cassazione esclude la responsabilità da reato dell'ente qualora i soggetti indicati dall'art. 5 comma 1, lett. a) e b) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, in quanto ciò determina il venir meno dello schema di immedesimazione organica e l'illecito commesso, pur tornando a vantaggio dell'ente, non può più ritenersi come fatto suo proprio, ma un vantaggio fortuito, non attribuibile alla volontà della persona giuridica (cfr. Cassazione penale, sez. I, 26/06/2015, n. 43689).

1.2. Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti

Perché sorga una responsabilità dell'ente, oltre ai requisiti previsti dall'art. 5 del d. lgs. 231/2001, al fine della sussistenza di una responsabilità amministrativa dipendente da reato, è necessario che il "soggetto apicale" o "il sottoposto all'altrui direzione" pongano in essere un reato previsto dal menzionato decreto legislativo e dalle successive modificazioni.

Infatti, le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente individuate dal legislatore come presupposto

per la sussistenza in capo all'ente di tale responsabilità, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001.

Gli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001 prevedono i c.d. "reati presupposto". Nella formulazione originaria della legge erano stati individuati solo alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali".

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, il reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, il novero dei reati ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs. 231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La Legge n. 94 del 15 Luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 Luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 Agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2019 diversi interventi normativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge n. 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.)
- **La legge n. 186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-ter-1bis c.p.)
- **La legge n. 69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- **Il DL n. 7 del 18 febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "*foreign fighters*", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento

nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

- **Il D.Lgs n. 7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati informatici e di trattamento illecito di dati "
- **Il D.Lgs. n. 202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"
- **Il D.Lgs n. 125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo "
- **La legge n. 199 del 29 ottobre 2016** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- **La legge n. 236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."
- **La legge n. 167 del 20 novembre 2017** ha introdotto il reato-presupposto "razzismo e xenofobia", tramite l'inserimento del nuovo art. 25 *terdecies* nel d. lgs. 231/2001;
- **La legge n. 3 del 9 gennaio 2019** ha introdotto il reato-presupposto "traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.), tramite una modifica dell'art. 25 del d. lgs. 231/2001;
- **La legge n. 39 del 3 maggio 2019** inerente la ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014 con l'art 5 inserisce nel D. Lgs 81/01 l'Art. 25 *quaterdecies* " Frode in competizioni sportive, esercizi abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" con il seguente testo: "In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n.401 si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote
 - b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno»;
- **Legge n. 133 del 18 Novembre 2019**, istituisce il "**perimetro di sicurezza nazionale cibernetica**" al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli enti e degli operatori, pubblici e privati aventi una sede nel territorio

nazionale, da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale. Con questo intervento normativo è stato riformato l'art. 24-bis del d. lgs. 231/2001;

- **Legge n.157 del 19 Dicembre 2019**, che modifica il d. lgs. n. 74 del 10 marzo 2000 e introduce le seguenti fattispecie di **reati tributari** tramite il nuovo **art. 25-quinquedecies d. lgs. 231/2001**:
 - **dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2 del D.L.gs 74 modificato al comma 1, con l'aggiunta del comma 2-bis);**
 - **dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 del D.L.gs 74 modificato al comma 1);**
 - **dichiarazione infedele (articolo 4 del D.L.gs 74 modificato al comma 1 e 1-ter)**
 - **omessa dichiarazione (articolo 5 del D.L.gs 74 modificato al comma 1 e 1-bis);**
 - **emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8 del D.L.gs 74 modificato al comma 1 e aggiunta del comma 2-bis);**
 - **occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 del D.L.gs 74 modificato al comma 1);**
 - **sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Articolo 11 del D.L.gs 74);**
 - **casi particolari di confisca (articolo 12-ter aggiunto dal D.L. n.124 e inserito dopo l'art. 12- bis del D.L.gs 74).**
- Il D. Lgs. n. 74 del 14 luglio 2020, recante "attuazione della direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'unione mediante il diritto penale" (c.d. Direttiva PIF), ha ampliato il catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 introducendo le seguenti fattispecie di reato:
 - **FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (art. 356 c.p.);**
 - **FRODE AI DANNI DEL FONDO EUROPEO AGRICOLO DI GARANZIA E DEL FONDO EUROPEO AGRICOLO PER LO SVILUPPO RURALE (art. 2 L. 898/1986);**
 - **PECULATO (art. 314 comma 1 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;**
 - **PECULATO MEDIANTE PROFITTO DELL'ERRORE ALTRUI (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;**

- ABUSO D'UFFICIO (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - DICHIARAZIONE INFEDELE (art. 4 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - OMESSA DICHIARAZIONE (art. 5 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - COMPENSAZIONE INDEBITA (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - CONTRABBANDO (D.P.R. 43/1973).
- il **D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, art. 3, comma 1**, ha introdotto nel corpo del d. lgs. 231/2001 il nuovo articolo **25 octies-1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"**. La nuova norma ha aggiornato l'elenco dei reati presupposto, inserendo nuove fattispecie di reato per cui l'ente può essere ritenuto responsabile, quali:
 - delitto di "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493-ter c.p.)" che prevede una sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote;
 - delitto di "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493-quater c.p.) che prevede il pagamento di una sanzione pecuniaria di 500 quote;
 - reato di "Frode informatica" ex art. 640-ter c.p. che dispone una condanna al pagamento di una sanzione pecuniaria di 500 quote.
 - La **Legge 9 marzo 2022, n. 22, art. 3, comma 1** ha inserito all'interno del d. lgs. 231/2001 gli articoli **25 septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale"** e **25 octiesdecies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"** prevedendo i seguenti nuovi reati presupposto:
 - furto di beni culturali - art 518-bis c.p.;
 - appropriazione indebita di beni culturali – art 518-ter c.p.;
 - ricettazione di beni culturali - art 518-quater c.p.;
 - riciclaggio di beni culturali - art 518-sexies c.p.;
 - falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali – art. 518-octies c.p.;
 - importazione illecita di beni culturali - art. 518-decies c.p.;
 - uscita o esportazione illecite di beni culturali – art. 518-undecies c.p.

- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici art. 518-duodecies c.p.;
- contraffazione di opere d'arte –art. 518-quaterdecies c.p.

TABELLA RIEPILOGATIVA

TABELLA RIEPILOGATIVA

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o Ente pubblico per il conseguimento di erogazioni, frode informatica	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies-1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01

Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25- quinqüesdecies D.Lgs.n.231/ 01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25- sexiesdecies D.Lgs.n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-octiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

1.3. Le sanzioni previste per gli enti

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del d.lgs. 231/2001 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato consistono: nelle **sanzioni pecuniarie**, nelle **sanzioni interdittive**, nella **confisca** e nella **pubblicazione della sentenza**.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del suddetto Decreto, costituisce la sanzione "*di base*" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

La **sanzione pecuniaria** costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato.

L'ammontare della stessa è compresa tra euro 25.822,24 ed euro 1.549.370,70.

Il criterio commisurativo indicato dalla legge delega n. 300 del 2000, impone di tenere conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Con riferimento alla fase commisurativa, la legge delega sembra propendere, a prima vista, in favore del tradizionale sistema "*a somma complessiva*".

In questo contesto, la commisurazione dovrebbe avvenire secondo i parametri dettati dall'art. 11 della legge 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente che costituisce un aspetto irrinunciabile e fondamentale della disciplina, se si vuole evitare il rischio di rendere inefficace la sanzione.

Il sistema "*per quote*" previsto dal Decreto prende atto dell'impossibilità di riprodurre la soluzione delineata nel codice penale per le pene pecuniarie (art. 133-*bis* del c.p.).

È pacifico, infatti, che, a parità di gravità complessiva di un illecito, la sanzione commisurata solo sui coefficienti individuati dal Codice Penale per le pene pecuniarie potrebbe risultare estremamente gravosa, fino al limite della non sopportabilità economica, per un ente di piccole dimensioni, e rivelarsi per contro inefficace nei confronti di un ente di grandi dimensioni, munito di ragguardevoli risorse economiche e patrimoniali.

In definitiva, la scelta effettuata dal legislatore, relativamente al modello commisurativo, è finalizzata a rendere efficace la sanzione irrogata all'ente rispetto alle sue dimensioni ed alla sua situazione patrimoniale.

Per queste ragioni il Governo ha adottato, nell'art. 10 del decreto in oggetto, un *modello commisurativo "per quote"*, che ricalca, solo in parte, il sistema dei *"tassi giornalieri"* collaudato con successo in molti paesi europei.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento.

Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37) *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (artt. 10 e 11, d.lgs. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

Sul versante del rapporto di *compatibilità* di un tale sistema con la delega, è agevole notare che esso rispetta i vincoli imposti da quest'ultima.

Il numero delle quote e l'importo minimo e massimo stabilito per la singola quota fanno sì che, da un lato il limite minimo di € 25.822,24 imposto dalla delega corrisponda all'importo della quota minima per il minimo numero di quote (cioè alla condanna a cento quote, in cui l'importo della singola quota viene fissato dal giudice in € 258,23); dall'altro lato, anche il limite massimo imposto dalla delega, pari a € 1.549.370,70, coincide con l'importo massimo attribuito alla singola quota, pari a € 1.549,37, moltiplicato per il numero massimo di quote irrogabili, pari a mille.

Il risultato della norma è, dunque, quello di un sistema sanzionatorio in cui la commisurazione giudiziale risulta maggiormente conformata e trasparente, che si pone in apprezzabile sintonia con le finalità della sanzione.

La legge n. 300 del 2000 ha delegato il governo a prevedere casi di riduzione della sanzione quando si è in presenza di *fatti di particolare tenuità* ovvero di *condotte riparatorie* da parte dell'ente.

La riduzione di pena per la particolare tenuità del fatto viene disciplinata nell'art. 12, comma 1, lett. a) e b).

La riduzione di pena è pari alla metà della sanzione pecuniaria che verrebbe irrogata dal giudice e la sanzione da applicare per effetto della riduzione non potrà comunque essere superiore a € 103.291,38 né inferiore ad € 10.329,14 (in coerenza con quanto si prevede nella legge delega).

La prima ipotesi di fatto tenue sussiste quando *l'autore del reato lo ha commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio, oppure un vantaggio minimo* (come detto, se il reato è commesso dall'autore nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, quest'ultimo non soggiace ad alcuna forma di responsabilità).

La particolare tenuità ha ad oggetto l'illecito dell'ente, e il suo grado di coinvolgimento minimo nell'illecito sia sul versante della colpevolezza (atteso che l'autore del reato ha agito per un interesse prevalentemente personale o di terzi), sia sul versante oggettivo (visto che nessun vantaggio, o comunque un vantaggio minimo, è stato ricavato dall'ente).

La seconda ipotesi di riduzione si fonda sulla *particolare tenuità del danno patrimoniale*.

Nel comma secondo dell'art. 12, viene disciplinata una ulteriore ipotesi di riduzione di pena, legata al compimento di *condotte riparatorie*.

La riduzione va da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento, dimostra di aver risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in entrambe le direzioni.

L'integrazione dell'attenuante è condizionata all'esistenza di due requisiti:

- a) di ordine temporale, visto che l'attività riparatoria deve essere realizzata entro un determinato termine, ossia nella fase antecedente all'apertura del giudizio di primo grado;
- b) concernente la sfera delle attività riparatorie, che devono riguardare non solo il *risarcimento del danno* ma anche *le conseguenze dannose o pericolose del reato*.

La soluzione proposta nella lettera a) del comma secondo dell'art. 12 è quella di riconoscere comunque la riduzione di pena a condizione che l'ente si sia efficacemente adoperato in direzione del risarcimento e della riparazione, abbia cioè compiuto tutti gli sforzi concretamente esigibili.

Il secondo caso di riduzione della sanzione, da un terzo alla metà, opera a beneficio dell'ente che, prima del giudizio, *abbia adottato e reso operativi i modelli di prevenzione del reato* disciplinati dagli articoli 6 e 7 quando questi non abbiano efficacia esimente perché adottati successivamente alla commissione del reato.

Infatti, l'adozione dei modelli organizzativi, ove efficace, è in grado di eliminare o ridurre sensibilmente il rischio derivante dalla commissione di reati.

Si prevede, infine, un'elevata diminuzione della sanzione pecuniaria dalla metà ai due terzi se concorrono il compimento delle attività risarcitorie, riparatorie e l'adozione dei modelli di prevenzione dei reati.

In tutti i casi di riduzione della sanzione previsti dall'art. 12, la sanzione pecuniaria non potrà comunque essere inferiore ad euro 10.329,14.

Relativamente alle **sanzioni interdittive** occorre fare riferimento all'art. 13 del menzionato decreto legislativo, modificato dalla L. n. 3/2019.

L'attuale disciplina normativa prevede che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo normativo, in conformità al principio di legalità mutuato dal diritto penale e stabilito dall'art. 2 del disposto normativo in oggetto. Tali sanzioni consistono:

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

Perché possano essere comminate, occorre, oltre alla suddetta previsione espressa di legge, che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, d.lgs. 231/2001, ossia che *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero *“in caso di reiterazione degli illeciti”* (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

Inoltre, la L n. 3/2019 stabilisce la durata delle sanzioni interdittive per un termine non inferiore a tre mesi e non superiore a cinque mesi.

Tuttavia, come stabilito dal combinato disposto degli artt. 13, comma 2 e 25, comma 5 del d. lgs. 231/2001, nei casi di condanna per uno dei seguenti delitti:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita (art. 319 quater c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

la durata delle sanzioni interdittive è:

- A. non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il delitto è stato commesso da **soggetti in posizione apicale**;
- B. non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il delitto è stato commesso da un **soggetto in posizione subordinata**.

A ciò si deve aggiungere che, come disposto dal comma 5-bis, art. 25, del d. lgs. 231/2001, il periodo della misura applicabile si riduce da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni se prima della sentenza di primo grado:

- l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori;
- per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quelli summenzionati.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, d.lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Riguardo alle sanzioni interdittive, la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la

commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, d.lgs. 231/2001).

La disposizione dell’art. 83 del d.lgs. 231/2001, disciplina un fenomeno di convergenza di sanzioni interdittive. Il fenomeno è legato alla possibile applicabilità di sanzioni interdittive stabilite da leggi speciali nei confronti dell’ente in presenza di una sentenza di condanna per uno dei reati previsti nel decreto legislativo.

L’art. 83, segnatamente il primo comma, stabilisce che nei confronti degli enti si applicano solo le sanzioni previste dal decreto legislativo, come legge successiva che introduce la *“nuova”* disciplina organica della responsabilità sanzionatoria degli enti, destinata perciò a prevalere sulle diverse disposizioni della legislazione speciale.

La disposizione del secondo comma contempla il caso in cui, per effetto della commissione dell’illecito da parte dell’ente, quest’ultimo abbia già risentito dell’applicazione di sanzioni amministrative di identico o analogo contenuto rispetto a quelle irrogate dal giudice penale che accerta la responsabilità dell’ente.

In questo caso, la norma stabilisce che la durata della sanzione già sofferta dovrà essere computata ai fini della determinazione della durata della sanzione interdittiva dipendente da reato, irrogata dal giudice penale.

Con l’art. 23, ottemperando al disposto di cui alla lettera p) dell’art. 11 della delega, si introduce una nuova fattispecie penale, la quale consiste nella **violazione degli obblighi o dei divieti inerenti alle sanzioni interdittive**, anche se applicate in via cautelare durante il processo.

Viene prevista in ipotesi di commissione di tali violazioni la responsabilità amministrativa dell’ente, nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso il reato: in questo caso, la sanzione pecuniaria irrogabile è da duecento a seicento quote; inoltre, se dal reato l’ente ha tratto un profitto rilevante si applicano nei confronti dell’ente sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Queste disposizioni sanzionatorie, penali e amministrative, mirano evidentemente ad assicurare l’effettività delle sanzioni interdittive.

Per non pregiudicare i livelli occupazionali oppure per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall’ente, nei casi in cui ciò possa arrecare

un grave pregiudizio alla collettività, l'art. 15 prevede che il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, possa nominare un commissario giudiziale che proseguirà l'attività dell'ente per la durata che avrebbe avuto la sanzione interdittiva.

Gli eventuali utili di gestione del periodo saranno confiscati.

Affrontando il tema dell'applicazione cautelare delle misure interdittive introdotte dal d.lgs. 231/2001, deve essere preliminarmente chiarito che si tratta di misure di natura del tutto diversa da quelle, di identica qualificazione, previste dal codice di procedura penale vigente (si fa riferimento alle misure interdittive disposte negli artt. 287-290 c.p.p., per individuare dei provvedimenti inibitori - sempre temporanei - dell'esercizio di potestà connesse a uno stato o a una qualità della persona). Inoltre, al fine di comprendere la possibile irrogazione delle stesse da parte del giudice nel corso del procedimento volto a verificare la sussistenza della responsabilità dell'ente, è necessario effettuare una fondamentale distinzione tra prove e gravi indizi di colpevolezza (elemento indispensabile per l'applicazione di tali sanzioni in via cautelare).

Le prime qualificano elementi che, valutati dal giudice, inequivocabilmente depongono per l'effettiva sussistenza dell'illecito amministrativo nonché per la sua riferibilità all'ente e sono prodromiche all'irrogazione di una sanzione definitiva (pecuniaria o interdittiva o entrambe).

I secondi invece richiedono non una responsabilità accertata ma una probabilità di colpevolezza, alta, qualificata, ragionevole e capace di resistere a interpretazioni alternative (per le qualificazioni viene evidentemente utilizzata l'elaborazione giurisprudenziale in materia penale: cfr. Cass., SS.UU., 21 aprile 1995, Costantino e altro; Cass., SS.UU., 22.3.2000, n. 111, Audino). Su tal punto, occorre precisare che i più recenti orientamenti giurisprudenziali superano la mera probabilità di colpevolezza, prevedendo che per disporre il sequestro preventivo dei beni di cui è obbligatoria la confisca è sufficiente – una volta che sia astrattamente possibile sussumere il fatto in una determinata ipotesi di reato – accertarne la confiscabilità, a prescindere, dunque, dalla sussistenza di indizi di colpevolezza e dal *periculum* richiesto per il sequestro preventivo dall'art. 321, comma 1, c.p.p. (cfr. Cassazione penale, sezione IV, 18 novembre 2014, n.

51806; Cassazione penale, sezione II, 16 febbraio 2006, n. 9829; Cassazione penale, sezione II, 16 settembre 2014, n. 41435; in senso difforme cfr. Cassazione penale, sezione VI, 31 maggio 2012, n. 34505. Essendo la responsabilità dell'ente una conseguenza del reato per il quale è stato sottoposto ad indagini un soggetto in posizione apicale all'interno dell'ente o un soggetto in posizione subordinata ma sottoposto alla direzione o vigilanza di una persona in posizione apicale, ovvero una conseguenza del reato per il quale uno dei soggetti indicati sia stato eventualmente già condannato, *l'accertamento positivo dei gravi indizi* dovrà riguardare una serie di passaggi argomentativi che coinvolgeranno sia la responsabilità penale che quella amministrativa.

Sarà infatti necessario ***verificare in positivo***:

1. la sussistenza di gravi indizi del reato che costituisce il presupposto dell'illecito amministrativo;
2. che il fatto sia stato commesso da soggetto in rapporto qualificato con l'ente e quindi o rappresentante, amministratore, dirigente dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma sotto il profilo finanziario e funzionale o comunque una persona che di fatto eserciti la gestione o il controllo dell'ente; ovvero da persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti prima indicati;
3. che le persone sopra indicate non abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
4. ove il reato commesso da un soggetto in posizione subordinata, che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sarà inoltre necessario ***verificare in negativo***:

1. nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale l'addebito di omessa o insufficiente vigilanza (art. 6, comma 1, lett. c), d.lgs. 231/2001);
2. ancora nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale che le persone non abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

3. nel caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, che l'ente non abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

Gli elementi ora indicati riguardano le modalità con cui si atteggia la responsabilità dell'ente secondo i canoni forniti dal decreto legislativo, nelle due diverse ipotesi di responsabilità da parte di un soggetto in posizione apicale, ovvero da parte di un soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di altri.

Il secondo presupposto indefettibile per l'applicazione di misure interdittive in via cautelare è data dalla sussistenza di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto *il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.*

L'applicazione anticipata delle sanzioni interdittive, si giustifica solo in presenza di un pericolo concreto di reiterazione degli illeciti da parte dell'ente, al fine di paralizzare o ridurre l'attività di quest'ultimo quando la prosecuzione dell'attività possa agevolare la commissione di altri reati. La durata delle stesse sanzioni può coincidere con quella della corrispondente sanzione applicata con la sentenza di condanna per l'ente, ma non può comunque superare i 16 mesi (art. 51, comma 3, d.lgs. 231/2001).

In ogni caso la misura interdittiva applicata in via cautelare si computa, quanto a durata, nel periodo complessivo delle sanzioni interdittive applicate in via definitiva (art. 51, comma 4, d.lgs. 231/2001).

La durata decorre sempre dalla notifica dell'ordinanza.

Istituto di nuova previsione è la **sospensione** di tali misure (art. 49 d.lgs. 231/2001), che viene discrezionalmente disposta (dal giudice che procede) se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti a cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive.

La **revoca** di misure cautelari (art. 50, comma 1, d. lgs.231/2001) viene mutuata, dalle misure cautelari personali (art. 299 c.p.p.).

In generale è prevista la possibilità di **appello** del pubblico ministero (impugnazioni art. 52 d.lgs. 231/2001) e dell'ente (per mezzo del suo difensore) contro tutti i provvedimenti in materia di misure cautelari con contestuale indicazione dei motivi.

Sull'appello decide in composizione collegiale il tribunale del capoluogo di provincia nell'ambito della quale ha sede l'ufficio che ha emesso il provvedimento. L'appello non ha efficacia sospensiva del provvedimento. Il procedimento si svolge in camera di consiglio. L'autorità che procede deve trasmettere al tribunale, entro il giorno successivo alla richiesta, l'ordinanza appellata e gli atti su cui la stessa si fonda. La decisione deve intervenire nei 20 giorni dalla ricezione degli atti.

Contro il provvedimento del tribunale il pubblico ministero e l'ente (sempre per mezzo del difensore) possono proporre ricorso per Cassazione per violazione di legge.

Gli articoli 53 e 54 del decreto legislativo sono dedicati rispettivamente al **sequestro preventivo** e al **sequestro conservativo**.

Il primo è consentito sul prezzo o sul profitto del reato.

Sembra che il sequestro preventivo sia preordinato ad evitare la sottrazione o la dispersione delle cose di cui è consentita la confisca, all'esito dell'accertamento dell'illecito, con sostanziale attribuzione al termine "preventivo" di una prevalente valenza temporale con esclusione di ogni scopo inibitorio sulla commissione di altri reati o sull'aggravamento delle conseguenze del primo.

Il sequestro può essere disposto in via d'urgenza da parte del pubblico ministero ovvero da parte della polizia giudiziaria (sui poteri della quale non è contenuta alcuna specifica disposizione nel decreto), con previsione di successiva convalida da parte del giudice ed emissione di decreto di sequestro nel termine di dieci giorni dalla ricezione della richiesta di convalida proveniente dal pubblico ministero. Quest'ultimo deve richiedere la convalida nelle quarantotto ore dall'emissione del decreto, se lo ha emesso personalmente, e nelle quarantotto ore dalla ricezione del verbale se il sequestro è stato operato d'iniziativa dalla polizia giudiziaria.

Il sequestro diviene inefficace in caso di inosservanza dei termini indicati o comunque se il giudice non emette l'ordinanza di convalida nei dieci giorni dalla ricezione degli atti.

Avverso il decreto di sequestro è possibile il riesame.

Sul punto è richiamata integralmente la disposizione del Codice di Procedura Penale vigente in tema di riesame del sequestro preventivo.

Il riesame è quindi proponibile dall'ente, dal suo difensore, dalla persona a cui le cose sono state sequestrate e da quella che avrebbe diritto alla sua restituzione.

L'art. 54 del decreto fissa il presupposto del sequestro conservativo nella fondata ragione di credere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

L'iniziativa della richiesta appartiene al pubblico ministero, in ogni stato e grado del processo di merito.

I beni sui quali è possibile applicare un vincolo di indisponibilità possono essere beni mobili o immobili dell'ente, somme o cose allo stesso dovute.

Ulteriore sanzione prevista dal Legislatore in ipotesi di sussistenza in capo all'ente della responsabilità amministrativa dipendente da reato è la **confisca**.

Infatti ai sensi dell'art. 19, d.lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La *confisca*, si atteggia a sanzione principale e obbligatoria, e viene configurata sia nella sua veste tradizionale, che cade cioè sul prezzo o sul profitto dell'illecito, sia nella forma “per equivalente”, in vista di una più efficace azione di contrasto contro la criminalità del profitto.

La confisca “*tradizionale*” colpisce il prezzo del reato, costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, e il profitto del reato, da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto di reato.

La **confisca “per equivalente”**, già conosciuta nel nostro ordinamento, ha invece ad oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Essa opera, ovviamente, quando non è possibile l'apprensione del prezzo o del profitto con le forme della confisca tradizionale e permette così di evitare che l'ente riesca comunque a godere illegittimamente dei proventi del reato ormai indisponibili per un'apprensione con le forme della confisca ordinaria.

Secondo l'impostazione del nostro codice penale, la confisca è compresa nel novero delle misure di sicurezza patrimoniali.

La stessa ha come presupposto la "pericolosità del soggetto", nel caso in esame è da intendersi come pericolosità reale, della cosa in sé o, tutt'al più, della "influenza" che la *res* può avere sulle motivazioni psicologiche del soggetto.

Questa interpretazione ha agevolato, la previsioni di confisca in relazione ai reati economici, ove la posizione dell'autore individuale del reato non ha un ruolo rilevante in tema di sanzioni da applicare alla persona giuridica.

È necessario, in conclusione, evidenziare un altro passaggio davvero nuovo rispetto alla disciplina tradizionale della confisca: il comma 5 dell'art. 6 prevede l'ablazione del profitto, anche per equivalente, che l'ente ha tratto dal reato persino nell'ipotesi di una intervenuta sentenza di esclusione della sua responsabilità.

Le ragioni della disposizione legislativa devono rinvenirsi nell'esigenza sostanziale di evitare un "arricchimento" della persona giuridica generato da un'attività illecita.

Inoltre, l'art. 18 del suddetto decreto legislativo prevede le altre sanzioni applicabili nei confronti dell'ente, tra cui la *sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna*. Tale sanzione, può essere applicata dal giudice quando l'ente soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva: dunque, nelle ipotesi più gravi che ben possono legittimare un interesse del pubblico alla conoscenza della condanna.

L'esecuzione della sanzione della pubblicazione della sentenza che riconosce la responsabilità dell'ente è regolata dalle stesse norme previste dal codice penale per l'esecuzione dell'omologa pena accessoria (art. 76 c.p.).

Infatti, la pubblicazione è eseguita a spese dell'ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione e si osservano le disposizioni dell'art. 694, commi 2, 3 e 4, c.p.p.

1.4. Il presupposto per l'esonero dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001

Gli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'ente di non incorrere nella responsabilità amministrativa dipendente da reato nell'ipotesi di sussistenza dei medesimi requisiti, sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto posto in posizione apicale, ex art. 5, comma 1, lettera a), sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, ex art. 5, comma 1, lettera b).

Pertanto, le possibilità dalle quali può derivare la suddetta esenzione di responsabilità per l'ente sono le seguenti:

1) secondo il disposto dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231/2001, se il reato è posto in essere da un soggetto collocato in posizione apicale l'ente non è responsabile se prova che:

a) prima della commissione del reato, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

2) secondo il disposto dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 231/2001 nell'ipotesi di condotta posta in essere da soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, **l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, anche nel caso di inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

Da quanto detto consegue che se l'ente vuole ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa, è necessario che lo stesso adotti ed attui efficacemente un **modello di organizzazione e gestione "idoneo"** ad evitare la commissione di determinati reati. Tale modello di organizzazione e controllo, menzionato dal decreto, non è un qualsiasi modello

operativo attuato dall'ente, ma un particolare modello operativo che si connota per possedere determinati contenuti espressamente previsti dal decreto legislativo, con la conseguenza che solo ove il modello presenti i predetti contenuti potrà rientrare nella nozione di modello di organizzazione e controllo intesa dal legislatore e solo su tale modello potranno essere compiute le ulteriori valutazioni in punto di *efficacia attuazione* e *concreta idoneità* al raggiungimento del risultato a cui vengono subordinati gli effetti favorevoli previsti dalle singole norme.

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001, al secondo comma, stabilisce i contenuti necessari del suddetto modello di organizzazione affinché lo stesso abbia efficacia esimente: ***“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:***

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;***
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;***
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;***
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;***
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.***

Oltre alla sussistenza di tali requisiti, affinché il modello abbia efficacia esimente per l'ente, in ipotesi di reato commesso da soggetto funzionalmente legato allo stesso, il giudice, nel corso di un eventuale procedimento dovrà verificare, come detto, che i modelli di organizzazione e controllo siano stati ***adottati ed attuati***.

Il parametro a cui il legislatore commisura la valutazione del giudice in ordine all'adozione dei modelli è quello della loro ***idoneità***, mentre in ordine alla fase di ***attuazione*** è quello della loro ***efficacia***. Non si tratta peraltro di valutazioni indipendenti, a ciascuna delle quali vada riconosciuto un qualche effetto giuridico suo proprio, ma di valutazioni che costituiscono le tappe del processo logico-valutativo del giudice al fine del riconoscimento di un unico effetto giuridico.

In altre parole, la sola adozione di un modello idoneo non avrà alcun effetto, mentre l'efficace attuazione del modello presuppone necessariamente che ne sia stato adottato uno idoneo, tale da valutare la possibilità di produrre uno o più degli effetti previsti dal legislatore ai modelli di organizzazione e controllo (da soli o come componenti di una più complessa fattispecie); il giudice dovrà necessariamente valutare se l'adozione sia idonea e poi, ma imprescindibilmente, se l'attuazione sia efficace.

La **valutazione di idoneità e di efficacia** dovrà, peraltro, essere riportata in ciascuna delle sotto fasi in cui vanno articolate l'adozione e l'attuazione: il giudice dovrà, quindi, verificare che siano predisposte regole di comportamento idonee, che le medesime siano state dichiarate vincolanti per chi opera nell'ente da parte di un soggetto legittimato a farlo e che le stesse siano applicate nei casi concreti, che il modello sia stato verificato dagli organi di controllo nel corso del suo concreto funzionamento e che lo stesso sia stato modificato o aggiornato nel caso di vicende modificative dell'ente, o nel caso in cui si verificano inosservanze. D'altronde, in considerazione della diversità degli effetti connessi alla fase del procedimento in cui i modelli sono stati adottati ed efficacemente attuati, acquisirà altresì importanza nella valutazione del giudice l'elemento temporale, nel senso che la verifica del momento in cui siano stati adottati ed efficacemente attuati i modelli avrà effetto preclusivo preliminare al riconoscimento di determinati effetti: solo l'adozione "*ante factum*" può esonerare da responsabilità l'ente, mentre l'adozione ed attuazione del modello "*post factum*" (come evidenziato nel paragrafo relativo alle sanzioni) produrrà l'effetto di una attenuazione sanzionatoria.

1.5. Le linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Confindustria ha pubblicato nel giugno 2021 un nuovo aggiornamento delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231". L'ultima versione delle linee guida dell'associazione di

rappresentanza, originariamente approvate nel marzo 2002, prende in considerazione – senza modificare la struttura del documento – il quadro delle novità legislative e (in minor parte) giurisprudenziali intervenute a far data dalla revisione del marzo 2014.

In particolare, nella Parte Generale si segnala l'opportunità di considerare l'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con specifico approfondimento ai c.d. *rischi di compliance*. Si rilevano, altresì, alcune integrazioni nel capitolo dedicato alla trattazione dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tale funzione venga affidata al Collegio Sindacale e con espresso richiamo al nuovo Codice di Corporate Governance, applicabile a partire dal primo esercizio successivo al 31 dicembre 2020, in sostituzione del precedente Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Nella Parte Speciale, invece, vengono ora indicate le nuove ipotesi di reato-presupposto (dagli eco-reati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione, fino agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture, abuso d'ufficio, peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e di contrabbando), precedute da alcune utili considerazioni di carattere introduttivo e accompagnate, secondo uno schema oramai consolidato e mutuato nei Modelli 231, dall'indicazione delle Aree sensibili cd. "a rischio-reato" e dalla previsione dei Presidi di Controllo di natura preventiva.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie assegnate all'OdV (Budget);
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Relativamente alla prima fase, identificazione dei rischi potenziali, la stessa consiste nell'analisi del contesto aziendale per individuare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/2001. Per "rischio" si deve intendere qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/2001 (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, riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

Relativamente alla seconda fase, progettazione del sistema di controllo, i cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, la stessa consiste nella valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Dal punto di vista concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti: a) la probabilità di accadimento dell'evento e b) l'impatto dell'evento stesso.

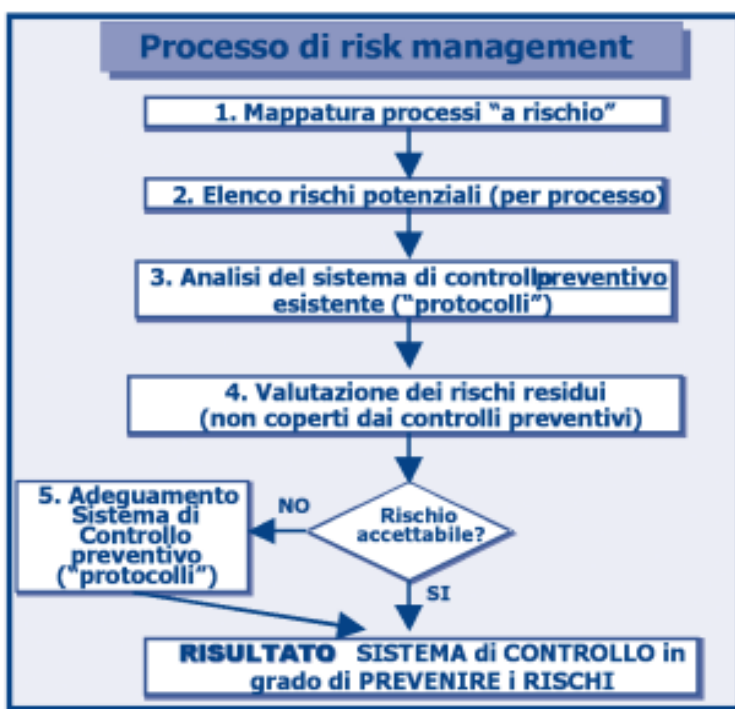
Tale processo, individuato nei suoi tratti essenziali, per essere "attuato efficacemente", deve effettuarsi e reiterarsi sia nei momenti di modificazioni aziendali (apertura di nuove sedi, riorganizzazione, ampliamento di attività, ecc.) sia nei casi di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa. Affinché tale Modello di prevenzione, costituito dalle fasi essenziali delineate da Confindustria, abbia efficacia esimente in un eventuale processo penale, **lo stesso deve ridurre il rischio della commissione dei reati ad un livello accettabile.**

Il suddetto livello di accettabilità, nei casi di commissione di reati dolosi, è rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in conformità a quanto previsto nell'art. 6 comma 1 lettera c) del d.lgs. 231/2001. Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il d.lgs. 231/2001 non necessariamente richiede veri e

propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile attivare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode non può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia. Diversamente nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d.lgs. in oggetto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta violativa del Modello Organizzativo di prevenzione nonostante l'osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. da parte dell'apposito organismo.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

Le linee guida di Confindustria indicano chiaramente il percorso da seguire per la predisposizione del Modello.



(Prospetto di risk management, tratto dalla pag. 28 delle linee guida di Confindustria, alla redazione dei modelli di organizzazione controllo e gestione ex d.lgs. 231/2001, con ultimo aggiornamento nel giugno 2021).

Secondo l'impostazione logica delineata da Confindustria, pertanto, i "passi" fondamentali per l'elaborazione del Modello sono i seguenti:

A) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di questa fase può essere effettuata per attività, per funzioni, per processi. Ciò comporta, in particolare, la revisione periodica dell'attività aziendale. Nell'ambito di questo procedimento di revisione, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio. Sotto questo profilo, per i reati commessi con violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

B) Analisi dei rischi potenziali

Output di fase: mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

L'analisi dei potenziali rischi consiste nell'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, prodromica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve concludersi con una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

Al riguardo è necessario tener conto della storia dell'ente, delle vicende passate, delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore, ed in particolare degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività. Inoltre, considerato che per rischio si intende una qualsiasi variabile che direttamente o indirettamente possa incidere in negativo sugli obiettivi fissati dal d.lgs. 231/2001, nell'ambito del complesso processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi: ognuno di essi, cioè, può diventare a sua volta una causa e generare a cascata il cd. "effetto domino". Al termine di tale attività è necessario redigere

una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

C) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Output di fase: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le attività su menzionate sono funzionali alla valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente (gap analysis) e al suo eventuale adeguamento quando si ritiene necessario ovvero ad una sua costruzione qualora l'Ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi, affinché sia valutato idoneo ad evitare la commissione dei reati rilevanti nel "sistema 231", dovrà ridurre il rischio, come detto, ad un livello accettabile. A tal fine, sarà necessario progettare, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire*". Tali protocolli si devono integrare in un sistema organico di controllo, costituito da una serie di componenti adeguatamente bilanciati e proporzionati alla realtà dimensionale dell'ente.

Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- un **1° livello di controllo**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda;
- un **2° livello di controllo**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un **3° livello di controllo**, effettuato dall'*Internal Audit*, che fornisce *assurance*, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management.

Peraltro, agevola l'applicazione dell'esimente, la documentazione scritta delle fasi compiute per l'adeguamento o per la costruzione del Modello, soprattutto da un punto di vista probatorio.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Obiettivi e finalità

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "codice etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale,
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

2.2. Elementi fondamentali del modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4);
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- identificazione dell'organismo di vigilanza (di seguito anche "organismo" o "odv"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

È stato effettuato, inoltre, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01.

2.3. Modello e Codice Etico

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la pubblica amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;

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

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3. COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e Revoca

Il D. Lgs. 231/01, all'art. 6, indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'organismo di vigilanza dell'azienda, istituito ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, è un organismo collegiale con funzioni di vigilanza e di controllo sull'attuazione e sul rispetto del modello, caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- l'organo amministrativo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'organo amministrativo.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Organo amministrativo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Organo amministrativo. Sotto questo profilo è opportuno

prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

I componenti nominano all'interno un presidente e un segretario. Relativamente alla nomina, alla revoca ed alla sostituzione di un componente dell'organismo decide con delibera l'organo amministrativo.

È causa d'ineleggibilità ovvero di decadenza dalla carica di componente di tale organismo, una sentenza di condanna anche patteggiata, pur se non passata in giudicato, conseguente alla commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ovvero un reato che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese. Sono, altresì, causa di ineleggibilità ovvero di decadenza le situazioni di conflitto di interesse con l'azienda o i rapporti di parentela con i componenti dell'Organo amministrativo e/o di ogni altro organismo sociale. Nel caso in cui uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza venga a trovarsi in una situazione d'incompatibilità con la carica, l'organo amministrativo procederà alla sua sostituzione. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, per ciascun componente, si intende coincidente con la durata in carica dell'organo amministrativo che li ha nominati. I componenti dell'Organismo sono immediatamente rieleggibili.

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo amministrativo. Ai membri dell'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni d'ufficio.

3.2. Funzioni e poteri dell'organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organismo dell'ente, come detto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo nonché, di curarne l'aggiornamento.

Tale Organismo, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello e sulla sua effettiva attuazione da parte delle funzioni interessate della società e sul relativo aggiornamento;

- sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo all'organo amministrativo, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, le modifiche o integrazioni ritenute opportune.
- sull'effettiva formazione del personale con riguardo al Modello, alle procedure, al Decreto e alla normativa da questo richiamata.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, ha il compito di:

- 1) assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della società, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attraverso la valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali di controllo rilevanti, nonché la conformità delle operazioni, sia alle politiche stabilite dagli organi di governo aziendali, sia alle normative interne ed esterne;
- 2) curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso e formulare osservazioni e suggerimenti in proposito, verificando l'attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte; in particolare, tale attività deve essere compiuta in ipotesi di significative violazioni del modello organizzativo, di significative modifiche dell'assetto organizzativo societario o dell'attività, di modifiche normative rilevanti che abbiano incidenza sui contenuti del D.Lgs. 231/2001;
- 3) richiedere che le funzioni societarie competenti instaurino gli eventuali procedimenti disciplinari, ai sensi di legge, di contratto collettivo e del presente modello, idonei a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli indicati nel modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Codice Etico;
- 4) predisporre, tramite le funzioni competenti, un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti

coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi al Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al Codice Etico adottati, di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni notizia rilevante ai fini del Decreto quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, quelle emergenti da: risultanze dell'attività di controllo (attività di monitoraggio, report riepilogativi, etc.); anomalie riscontrate nello svolgimento delle varie attività; decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o Dipendenti per procedimenti relativi a reati previsti dal Decreto; provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità; modifiche organizzative/procedurali riferibili al Decreto;

5) documentare l'attività effettuata ai fini dell'attuazione del modello, gli incontri e le riunioni con i vertici societari, nonché l'attività di comunicazione ed informazione con gli stessi;

6) archiviare e custodire tutta la documentazione acquisita.

Al fine di realizzare i compiti attribuiti, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento del suddetto organismo.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale dell'ausilio delle diverse funzioni aziendali interne, seguendo appositi protocolli, elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di audit.

A seguito dell'attività delle funzioni responsabili indicate nel Modello, l'Organismo di Vigilanza analizza il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati devono essere segnalati ai responsabili delle funzioni aziendali interessate, al fine di rendere più efficienti ed efficaci l'applicazione delle regole. L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di chiedere ai suddetti responsabili aziendali di inserire

nei propri protocolli verifiche specifiche volte, in particolare per le Aree a Rischio, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

Nell'adempimento della propria funzione, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, tramite le funzioni aziendali, senza preventiva autorizzazione, a tutte le attività svolte dalla società e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti. Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate. In caso di necessità eccedenti, il C.d.A. porrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza gli importi necessari.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi è rimessa al regolamento interno dell'organismo.

3.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

Almeno DUE VOLTE l'anno, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per l'organo amministrativo e per il Collegio Sindacale sull'attività svolta. Il suddetto organismo, inoltre, effettua un rapporto scritto anche nelle ipotesi in cui ritiene necessario un adeguamento del sistema di controllo o, a sua discrezione, nei casi in cui lo ritiene opportuno. Lo stesso organismo, comunque, aggiorna costantemente anche oralmente i vertici aziendali sulla attività compiuta e da compiersi. Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli altri soggetti individuati.

3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi societari e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I dipendenti e gli organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati contemplati dal suddetto decreto, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello;
- i collaboratori esterni sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'Organismo di Vigilanza, ovvero direttamente all'Organismo di Vigilanza. In caso di mancata canalizzazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte del superiore gerarchico o, comunque, nei casi in cui il dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione può essere fatta direttamente dal dipendente all'Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori esterni, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- in caso di segnalazioni anonime, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza, verificando quanto esse appaiano dettagliate e verosimili;
- la società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli organi societari, i dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i collaboratori esterni devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal decreto in oggetto qualora tali indagini coinvolgano la società o suoi dipendenti od organi societari;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto; infine, tutti coloro che vengano a conoscenza di informazioni relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta elaborate dall'azienda e contenuti nel Modello e nel Codice Etico possono effettuare segnalazioni spontanee all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i contatti comunicati dallo stesso Organismo e indicati sul sito internet dell'azienda.

I soggetti individuati quali competenti funzionari responsabili in relazione alle aree a rischio individuate nel Modello, devono effettuare comunque una reportistica a cadenza trimestrale nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, tale reportistica, deve riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

L'organismo di vigilanza deve, altresì, ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentire di migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

L'organismo di vigilanza è tenuto a documentare tutte le informazioni ricevute che, a sua discrezione, ritiene rilevanti ai fini dell'attuazione del modello ed a un suo eventuale adeguamento.

Infine, è necessario sottolineare che l'obbligo di informare l'Organismo di vigilanza di eventuali comportamenti contrari al Modello Organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Tali norme stabiliscono che:

- 1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.*

2. *Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art.2104 C.C.)*
3. *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio." (art. 2105 C.C.).*

Pertanto, tale obbligo di informazione, oltre a essere espressamente previsto nel modello in oggetto, costituisce un dovere del prestatore di lavoro esplicitamente previsto nel codice civile.

3.4.1. Segnalazioni di violazioni del Modello e tutela dei dipendenti: il *whistleblowing*

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*) introduce in Italia il c.d. *whistleblowing*, ossia la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La norma, composta di tre articoli, è volta essenzialmente alla tutela dei lavoratori.

Pubblica amministrazione

L'art. 1 concerne i rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione e, pertanto, non interessa ai fini del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo.

Il settore privato

L'art. 2 estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'Ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

La disposizione, dunque, modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 sulla "Responsabilità amministrativa degli enti", con riguardo ai modelli di organizzazione e di gestione dell'Ente idonei a prevenire reati. In particolare, all'art. 6 sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

1. il comma *2-bis*, relativo ai requisiti dei modelli di organizzazione e gestione dell'Ente prevede:
 - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) – apicali e subordinati - di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
2. Il comma *2-ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
3. Il comma *2-quater* sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, ai sensi dell'art. 2103 del codice civile. È onere del datore di lavoro dimostrare che l'eventuale adozione di tali misure sia estranea alla segnalazione mossa dal dipendente.

La rivelazione del segreto

L'articolo 3 dispone che nel caso in cui la comunicazione di notizie e documenti all'organo deputato a riceverli sia oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto quando la rivelazione è effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito.

Si precisa, altresì, che la rivelazione costituisce egualmente violazione del segreto quando effettuata al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello, la società si è dotata di una procedura interna di controllo P-INT-13 "Segnalazione di sospetti - Whistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale.

La società, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- le istruzioni per la segnalazione, ALL-1 "Istruzioni per segnalazione delle violazioni";
- il modulo per la segnalazione, ALL-2 "Segnalazione delle violazioni";
- l'informativa per la privacy.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale all'interno dello spazio dedicato al "Segnalazione di sospetti" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

3.5. Controlli periodici

L'Organismo di vigilanza, oltre ad effettuare il controllo periodico sull'attuazione del modello, consistente nella verifica della corrispondenza tra i protocolli astratti e le condotte poste in essere in concreto nell'esercizio dell'attività d'impresa, compie controlli a campione volti a individuare l'effettiva capacità del modello a prevenire i reati risultati, a

seguito di mappatura, a rischio di commissione. A tal fine il suddetto organismo periodicamente acquisisce la documentazione che ritiene necessaria nelle aree di volta in volta analizzate ed interloquisce con i vertici aziendali e con i dipendenti in relazione all'attività compiuta e da compiersi. L'esito di tale attività di controllo comporta la redazione di un report scritto da destinarsi ai vertici aziendali con cadenza semestrale relativo all'effettività del modello, alla sua efficacia ed all'eventuale necessità di implementazione dello stesso. A loro volta i vertici aziendali sono tenuti a riferire all'organismo eventuali mutamenti nell'assetto organizzativo ed ogni altra informazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

4.1. Attività di formazione: rilevanza e peculiarità

Il D.Lgs. 231/2001 non affronta il tema della formazione del personale, ma all'art. 6 a) stabilisce che il modello organizzativo per avere efficacia esimente deve essere adottato ed efficacemente attuato dall'organo dirigente dell'ente.

L'espressione "efficacemente attuato" ha un contenuto molto ampio, che sottintende anche la necessità che i dipendenti di un ente che ha adottato un modello organizzativo debbano essere adeguatamente formati:

- sulla responsabilità amministrativa degli enti in generale;
- sul modello organizzativo in vigore nella propria realtà di lavoro.

L'importanza di una efficace formazione del personale è sottolineata anche dalle Linee Guida di Confindustria: le stesse infatti auspicano che *"sia sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari"*.

Sul rilievo dell'attività formativa si è anche pronunciata la giurisprudenza. Possiamo ricordare in proposito l'ormai famoso "decalogo" del Tribunale di Milano, ossia l'ordinanza del 20 settembre 2004 con la quale vengono indicati quelli che dovrebbero essere i requisiti essenziali per quell'efficace attuazione del modello organizzativo prevista all'art. 6 a) del D. Lgs. 231/2001.

Tra questi si legge infatti un esplicito riferimento anche all'attività formativa.

In proposito, il Tribunale di Milano afferma che il modello organizzativo non potrebbe ritenersi efficacemente attuato laddove *"non si differenzia la formazione a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio (...), non prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione"*.

La divulgazione del modello organizzativo e del codice etico all'interno dell'ente non è quindi sufficiente ai fini dell'efficace attuazione del modello organizzativo.

All'informazione deve infatti seguire la formazione del personale, attività che presenta sue caratteristiche specifiche.

Invero, essa è:

- **obbligatoria:** la Società deve organizzarla e i dipendenti devono partecipare all'attività formativa;
- **formalizzata:** deve risultare evidenza della partecipazione (ad esempio, a mezzo di schede sottoscritte dai partecipanti), dell'oggetto delle sessioni formative e del materiale utilizzato.

Inoltre, è opportuno che venga data evidenza anche della comprensione di quanto è stato oggetto dell'attività formativa, con test di valutazione anche non contestuale, solitamente strutturati con casi pratici e risposte multiple.

In proposito, possono essere previsti eventuali interventi chiarificatori del docente sugli errori riscontrati nei test o una sessione supplementare per i dipendenti che non hanno raggiunto una certa soglia di risposte corrette.

L'attività formativa del personale dovrebbe iniziare nel momento immediatamente successivo all'adozione del modello organizzativo.

Successivamente, deve essere riproposta ai neoassunti e all'esito di cambiamenti rilevanti nell'organizzazione aziendale o di modifiche legislative (quali l'introduzione di nuovi reati-presupposto), circostanze che peraltro impongono anche la revisione del modello organizzativo stesso.

È comunque opportuno che si tengano anche sessioni formative successive alla prima (annuali o biennali) in special modo rivolte a chi è particolarmente esposto al rischio di commissione di reati o ai vertici dell'ente, che devono sempre aver ben presenti i concetti fondamentali del d.lgs. 231/2001.

Per quanto riguarda la scelta dei docenti del corso di formazione, non ci sono regole predefinite, ma esistono *best practices* suffragate dall'esperienza concreta.

In linea generale vengono deputati alla formazione:

- i consulenti che hanno seguito il lavoro di predisposizione del modello organizzativo;
- i referenti interni aziendali (quali ad esempio i responsabili delle funzioni legale);
- l'Organismo di Vigilanza.

4.2. Attività di diffusione: Pubblicazione del modello su sito internet di LCT S.p.A.

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'OdV, d'intesa con l'Amministratore, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi. In particolare, si prevede:

- una nota informativa interna rivolta a tutto il personale ed ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D. Lgs. n. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da LCT S.p.A. ;
- la diffusione del Codice Etico con le medesime modalità sopra descritte;
- adeguata informazione circa l'introduzione delle disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'OdV inoltre, d'intesa con l'Amministratore, definisce i programmi di formazione e informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano. È cura dell'OdV verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto 231/01, del Modello e del Codice Etico.

4.3. Comunicazione ai terzi

Coerentemente con quanto disciplinato dal Codice Etico, i principi generali del Modello di Organizzazione e Controllo sono portati a conoscenza di coloro con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali.

L'osservanza delle prescrizioni di legge e delle disposizioni del Modello da parte di quest'ultimi sono oggetto di una apposita clausola, che necessita esplicita accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, la Società si adopera per standardizzare clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegna la parte contraente al rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, prevedendo altresì specifici rimedi contrattuali in caso di inadempimento, quali il diritto di risoluzione, la facoltà di sospenderne l'esecuzione o eventuali clausole penali.

4.4. Estensione del Modello alle Società Controllate

LCT S.p.A. incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di propri modelli organizzativi.

Il presente Modello della Società rappresenta il punto di riferimento per la definizione del modello organizzativo di ciascuna società da essa direttamente o indirettamente controllata. In particolare, le Società Controllate si allineano agli standard generali di trasparenza delle attività e agli standard di controllo specifici del Modello organizzativo adottato da LCT S.p.A.

Resta ferma la possibilità, da parte di ciascuna Società Controllata, di individuare Attività Sensibili e standard di controllo specifici la cui adozione risulti opportuna in ragione delle peculiarità della propria realtà aziendale e del contesto normativo di riferimento.

Ciascuna società controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

Premesso ciò, LCT S.p.A. si impegna affinché:

- Il modello organizzativo venga comunicato a ciascuna Società Controllata;
- Ciascuna società controllata adotti e/o aggiorni il proprio modello organizzativo del rispetto di quanto sopra specificato;

- L'avvenuta adozione del proprio modello e dei relativi aggiornamenti sia comunicata per conoscenza all'organo amministrativo della Società Controllata

L'Organismo di Vigilanza di LCT S.p.A. monitora il processo di adozione e aggiornamento dei modelli organizzativi delle Società Controllate.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "destinatari" del presente sistema disciplinare.

La violazione delle suddette norme lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali anche di natura penale.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se trattasi di un dipendente, ovvero l'interruzione del contratto, se trattasi di un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun destinatario conosca le norme contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare predisposto è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello e l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- 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 nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Si precisa che il presente sistema disciplinare - adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001 - deve ritenersi complementare e non alternativo:

- ai sistemi disciplinari stabiliti dai C.C.N.L. vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società;
- allo Statuto della società.

5.1. Criteri di applicazione delle sanzioni

Qualora sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, nei confronti dell'autore è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile; la sanzione è proporzionata alla gravità della violazione, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società. Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

Nell'irrogazione della sanzione, la Società dovrà tenere in considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado della colpa dell'autore;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore della violazione;
- la gravità degli effetti della violazione (ovvero il grado di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta - ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001);

- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti,
- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di destinatari.

5.2. Misure nei confronti dell'organo amministrativo e dei dirigenti

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione all'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del Codice Etico o delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a

rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto in essere. Quale specifica sanzione disciplinare, in considerazione della violazione del vincolo fiduciario che presiede alla natura del rapporto dirigenziale, è prevista la possibilità del licenziamento del dirigente.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Organo Amministrativo su segnalazione dell'OdV.

5.3. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari, applicabili in ordine crescente di gravità conformemente alle norme sopra richiamate, consistono in:

- richiamo verbale per la lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso nonché in caso di tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei Responsabili di funzione, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti;
- ammonizione scritta applicabile in occasione di mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata delle procedure previste dal presente Modello o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso) o in caso di omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei Responsabili di funzione, di irregolarità non lievi o reiterate commesse da altri soggetti;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni applicabile in caso di inosservanza grave delle procedure interne previste dal presente Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni in esso contenute nonché per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità,

commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;

- licenziamento nei casi di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e di condotte tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, anche su richiesta o segnalazione dell'O.d.V..

5.4. Misure e sanzioni nei confronti di soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte della A.G. delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tale fine, in ogni contratto fra la Società e la controparte deve essere specificato l'obbligo per la controparte di garantire il rispetto del Modello o del Codice Etico della Società.

In particolare, si renderà necessaria un'apposita clausola contrattuale, oggetto di espressa accettazione e parte integrante degli accordi contrattuali, con la quale il terzo contraente dichiarerà di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello Organizzativo adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'egli un analogo Codice etico e Modello Organizzativo e di non essere mai stato implicato in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

5.5. Procedimento per irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia in funzione delle categorie di Destinatari per quanto concerne le fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre avvio a seguito della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui riceve una segnalazione ovvero acquisisce, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il rischio di violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di verifica, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, esprime una valutazione circa l'avvenuta violazione e informa la Società.

5.5.1. Procedimento per irrogazione delle sanzioni ai dipendenti

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti dei dipendenti con qualifica di quadri, impiegati ed operi avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

In particolare, l'OdV trasmette al Vertice Aziendale 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.

La Società, entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- 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.

Alla scadenza del termine per controdedurre o entro sei giorni dalle eventuali controdeduzioni, la Società assume i provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità.

Il relativo provvedimento è comunicato, altresì, all'OdV, che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

5.5.2. Procedimento per irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei Contratti Collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette alla Società 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 comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società convoca il dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, la Società valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine

decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.5.3. Procedimento disciplinare nei confronti di collaboratori esterni e stakeholders

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali che regolamentano il rapporto fra la Società e la terza parte, l'OdV trasmette alla Società una relazione contenente:

- gli estremi 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.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dall'Organo Amministrativo della Società, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo.

La Società invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'Organo Amministrativo della Società sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio di volta in volta applicato.

5.5.4. Procedimento disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo ovvero del Collegio sindacale

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo ovvero del Collegio sindacale, lo stesso OdV trasmette all'Assemblea 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 comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea convoca il membro indicato dall'OdV per un'audizione, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione della convocazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché all'OdV per le opportune verifiche.

6. LA SOCIETÀ

La LCT S.p.A. è costituita con atto del 16.05.2006 e iscritta al registro delle imprese, sezione ordinaria, il 29.05.2006.

Il presente Modello Organizzativo è stato strutturato sulla base dell'Organigramma aziendale.

La sede legale è in Catania, Strada Statale 114 Km 106.2, CAP 95121.

La LCT S.p.A. ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- trasporti su strada di cose e persone e facchinaggio per conto terzi su tutto il territorio nazionale ed anche all'estero;
- trasporti eccezionali;
- agenzie di brokeraggio;
- gestione parcheggi pubblici;
- raccolta di carta da macero e relativa trasformazione in prodotti di carta per uso domestico e igienico sanitario;
- produzione e commercializzazione di automezzi quali: autoveicoli pesanti e da trasporto, autoveicoli leggeri, autovetture, rimorchi e semirimorchi;
- servizi di carrozzeria e officina meccanica, anche per conto di terzi;
- attività commerciale relativa a noleggio, locazione operativa, vendita, acquisto, manutenzione e altri tipi di servizi in relazione a trasporto stradale, trasporto ferroviario, unità modulari e/o temporanee.
- Essa potrà compiere qualsiasi operazione economica e finanziaria, attiva e passiva (con la sola tassativa eccezione delle operazioni, atti e attività afferenti alla raccolta del risparmio e segnatamente delle operazioni tutte di cui alla disciplina delle LL. 7 marzo 1938, n. 141 e 7 aprile 1938, n. 636). A titolo di esemplificazione, senza che ciò possa costituire limitazione o esclusione, la società potrà svolgere le seguenti operazioni:
 - a) acquisto, vendita, affitto, permuta, divisione ed ogni altro atto di disposizione e godimento dei beni mobili ed immobili, ivi compresi titoli di credito in genere, titoli rappresentativi di merci, azioni, obbligazioni sociali

- ed aziendali, nonché ogni atto di disposizione relativo a diritti e beni suscettibili di una qualsiasi valutazione economica;
- b) il compimento di ogni operazione economica e finanziaria attiva e passiva, anche di garanzia personale e reale;
 - c) l'organizzazione economica, finanziaria ed amministrativa, nonché la gestione e la liquidazione di imprese e società di persone o di capitale;
 - d) l'assunzione di partecipazioni in singoli affari di terzi, l'attività di intermediazione, lo sconto di cambiali tratte, pagherò e ricevute bancarie, in particolare lo sconto di cambiali assistito da ipoteca o riserva di proprietà su immobili, mobili registrati, da privilegi su impianti, macchinari, veicoli stradali e agricoli, da pegno su merci;
 - e) l'apertura di crediti, costituzione di depositi cauzionali, in titoli o in contanti, per conto di terzi, ordini di versamento e giroconto, incasso ed accettazione di effetti e documenti, amministrazione e custodia effetti, anticipazioni su cessione di crediti, stipendi, salari e su qualsiasi altra retribuzione;
 - f) concedere mutui, avalli, fidejussioni, ipoteche e/o garanzie a terzi, ivi compresi istituti bancari finanziari, ed assumere mutui ipotecari e fondiari
 - g) stipulare contratti di locazione finanziaria (leasing) attivi e passivi;
 - h) la promozione e costituzione di società ed imprese operanti nei diversi settori commerciali, industriali, di servizi ed ausiliari e la partecipazione, sotto qualsiasi forma consentita dalla legge, in imprese e società costituite o costituende.

La società potrà, in sostanza, compiere qualsiasi operazione, anche se non compresa nell'elenco di cui sopra (esclusa la raccolta del risparmio) oltre che finanziaria, industriale, commerciale, mobiliare ed immobiliare, che sia ritenuta necessaria o utile al raggiungimento dello scopo sociale.

Viene espressamente esclusa ogni attività che rientri nelle prerogative che necessitano l'iscrizione ad albi professionali e ogni attività finanziaria vietata dalla legge tempo per tempo vigente in materia.

La LCT S.p.A. è dotata di tutte le infrastrutture tecnologiche necessarie al buon funzionamento dell'azienda; il costante controllo e la corretta manutenzione degli edifici e degli impianti sono fondamentali per assicurarne l'efficienza indispensabile per minimizzarne il degrado e per l'esecuzione di tutte le attività connesse con l'erogazione del servizio ai livelli di qualità attesi dagli utenti. La progettazione e la realizzazione degli ambienti e degli impianti ha seguito le prescrizioni di legge in relazione alla normativa di riferimento in materia di sicurezza; è stato assicurato, nel tempo, il costante adeguamento delle infrastrutture alla evoluzione delle leggi in materia. Particolare attenzione è stata posta al miglioramento delle condizioni di confortevolezza sia per gli utenti che per il Personale.

Nel rispetto della legislazione più recente per la sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008), la LCT S.p.A. ha effettuato una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e ha predisposto adeguate misure di prevenzione e di protezione.

Tutto il Personale è sottoposto ad interventi di aggiornamento sulle norme di sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dal citato D. Lgs. 81/2008 e dai successivi accordi Stato Regioni.

La società si è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi.

A tal fine sono state previste le seguenti figure:

- RSPP (Responsabile servizio Prevenzione e Protezione);
- MC (Medico Competente);
- RLS (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza)

È assicurata la comunicazione interna fra i differenti livelli e le diverse funzioni aziendali in ordine alla politica, agli obiettivi, ai risultati raggiunti in tema di qualità delle prestazioni e sicurezza degli operatori.

A tale scopo gli strumenti utilizzati dalla società sono i seguenti:

- riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- comunicazione tramite rete informatica (sito internet e telefoni aziendali);
- pubblicazione di circolari interne.

7. ANALISI DEL RISCHIO - INDIVIDUAZIONE DELLE AREE AZIENDALI ESPOSTE AL RISCHIO DELLE VIOLAZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001.

Quanto analizzato fin ora ha consentito di circoscrivere il contesto di riferimento, ossia i confini della struttura societaria, e individuare le attività maggiormente esposte al rischio della commissione dei reati presupposto.

L'analisi del rischio di reato è un'attività che permette di individuare il rischio di reato in relazione al contesto operativo della società, alla *governance* e all'assetto organizzativo.

In tal modo, questa attività consente di ottenere informazioni rilevanti sia per le scelte del Consiglio di Amministrazione sia le scelte dell'OdV in merito alle azioni di adeguamento ed implementazione del modello organizzativo rispetto le finalità preventive indicate nel D. lgs. 231/2001.

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione del danno);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

La valutazione del rischio effettuata può essere sintetizzata nella seguente formula:

$$\text{Rischio di Reato} = \text{Probabilità} \times \text{Danno}$$

Rispetto a tale formula:

- **la Probabilità**: è la frequenza con cui un reato presupposto possa verificarsi;
- **il Danno**: è conseguente alla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, conseguenze economiche, danni di immagine, così come determinati dal legislatore. È opportuno specificare che nella valutazione del Danno rientra, altresì,

il **livello di Vulnerabilità**, ossia la valutazione delle debolezze di natura organizzativa che rendono possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del Reato (es. mancanza di misure preventive).

A tal fine è apparso indispensabile:

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali dove, in assenza di tutele, è più alta la probabilità di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- valutare l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificare i principi fondamentali a cui il sistema dei controlli si ispira;
- valutare il "rischio 231" in funzione del reato, della probabilità di accadimento e dei suoi effetti.

7.1. segue: attività sensibili

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi aziendali, quali possono essere definiti potenzialmente "a rischio" relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/2001.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definire le priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 10 giorni

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali. Inoltre, l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).

Alla luce di quanto specificato fin ora, è stato possibile rilevare che le attività di LCT S.p.A. maggiormente esposte al rischio della commissione dei reati presupposto sono quelle in cui si riscontrano:

- contatti diretti/indiretti con la PA (**Reati contro la Pubblica Amministrazione**);
- adempimenti societari (**Reati Societari, reati tributari**);
- osservanza delle norme antinfortunistiche, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime**);
- rispetto delle norme a tutela dell'ambiente (**Reati ambientali ex T.U. 152/2006**);
- autorizzazione al pagamento dello scadenzario fornitori e determine inerenti investimenti o operazioni straordinarie per la Società (**Reati tributari, Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio**);
- Gestione dei rapporti con apicali e sottoposti della Società, società clienti e fornitori (**Reati tributari, Reati associativi di natura mafiosa e transnazionale, Reati di contrabbando**).

8. ATTIVITA' SENSIBILI

8.1. Controllo nelle potenziali aree a rischio

Dall'analisi delle attività svolte in azienda e dall'ORGANIGRAMMA delle funzioni aziendali, è emerso che sono presenti **CINQUE aree di rischio** che possono essere così individuate con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001:

- 1) **Area amministrativa-contabile**, il rischio è relativo ai delitti contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio, ai reati societari, ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di omicidio colposo o lesioni colpose con violazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ai reati contro l'industria e il commercio, ai reati tributari;
- 2) **Area Commerciale**, il rischio è relativo ai delitti informatici e trattamento illecito di dati, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose con violazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ai reati contro l'industria e il commercio, ai reati tributari;
- 3) **Area Logistica-Distribuzione e Servizi mezzi di trasporto**, il rischio è strettamente connesso alle attività dell'area commerciale. Pertanto l'area è esposta al rischio di commissione dei ai delitti informatici e trattamento illecito di dati, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose con violazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ai reati contro l'industria e il commercio, ai reati tributari;
- 4) **Area risorse umane**, è esposta al rischio di commissione dei reati di ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati

di omicidio colposo o lesioni colpose con violazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ai reati tributari.

- 5) Area Gestione Mezzi**, il rischio è relativo ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose con violazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;

In merito alle suddette aree di rischio vanno evidenziate le relative criticità.

Area amministrativa - contabile

Si riscontrano i punti di criticità nei rapporti con la P.A., soprattutto nella fase di partecipazione a gare di appalto, nonché nella redazione dei documenti contabili e societari in genere. Si ravvisano criticità anche nella gestione del personale e nella predisposizione delle misure antinfortunistiche. I soggetti operanti nell'area hanno contatti con i fornitori, che vanno selezionati per evitare di intrattenere rapporti con soggetti esposti al rischio d'infiltrazione mafiosa.

Appartengono a tale area:

- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Responsabile dell'area amministrazione finanza e contabilità;**
- **Responsabile Rapporti con istituti finanziari e privacy;**
- **Addetti all'ufficio amministrazione**
- **Addetti recupero crediti;**
- **Ufficio verbali;**
- **Responsabile controllo;**
- **Responsabile IT**

Area commerciale

I potenziali rischi di commettere reati che comportino la responsabilità della società derivano dai rapporti con i fornitori/clientela, nonché dalla verifica della prestazione eseguita.

Appartengono a tale area:

- **Responsabile commerciale;**
- **Addetti all'ufficio commerciale Italia ed Estero;**
- **Addetti agli ordini di vendita.**

Area Logistica-Distribuzione e Servizi mezzi di trasporto

Le criticità sono strettamente connesse alle attività dell'area commerciale, in quanto preposti e subordinati alla Logistica si occupano di eseguire i rapporti commerciali gestiti dall'area commerciale. Pertanto, sono da considerare sensibili i rapporti con i fornitori e la clientela nonché la gestione di ciò che concerne verifica e archiviazione del DDT.

Appartengono a quest'area:

- **Responsabile dell'Area Logistica e Distribuzione;**
- **addetti ai servizi generali;**
- **addetto alla logistica;**
- **addetto alla qualità;**
- **addetti alla distribuzione e gestione magazzino;**
- **addetti alla gestione motrici;**
- **addetti al magazzino centrale (nonché preposto alla sicurezza);**
- **addetti al magazzino 1;**
- **addetti al magazzino 2 e 4;**
- **addetti al magazzino 3;**
- **Responsabile dell'Area servizi di Trasporto;**
- **operatori nord-ovest;**
- **operatori nord-est;**
- **operatori centro-sud;**
- **operatori per l'estero e Sardegna e prenotazione navi;**
- **Ufficio disposizioni e prenotazione navi Italia;**

- **Addetti caricamento DDT e gestione bancali;**
- **Responsabile Acquisti servizi di Trasporto;**
- **Responsabile per la Sicilia;**
- **Responsabile Assistenza clienti;**
- **operatori per la Sicilia;**
- **Coordinatore Imbarchi Sparacio (Italia e Sicilia);**
- **Ufficio planning e prenotazioni navi Sicilia;**
- **Responsabile Supporto portuale Porto Catania**
- **Autisti nord-ovest;**
- **autisti nord-est;**
- **autisti centro sud;**
- **Autisti Sicilia-localisti e Trasfertisti.**

Area Risorse Umane

Questa area è complementare alle aree commerciale e logistica. Si occupa di gestire le forze interne in modo da raggiungere una ottimale realizzazione delle prestazioni aziendali. Possono essere considerate sensibili le attività relative al trattamento dei dati personali dei dipendenti, al pagamento delle buste paga, all'impiego e assunzione di lavoratori e nella predisposizione di misure antinfortunistiche.

Appartengono a quest'area:

- **Responsabile Risorse Umane**

Area Gestione Mezzi

Vi operano dirigenti, preposti e subordinati occupati in attività consistente prevalentemente nella gestione degli automezzi. Questo segmento produttivo appare sensibile relativamente alla gestione della sicurezza sul lavoro mediante l'adozione di tutti i presidi antinfortunistici e relativamente alla tutela dell'ambiente previsti dalla legge. Altrettanto critici sono i rapporti con i fornitori di ricambi ed i distributori di carburante.

Appartengono a quest'area:

- **Responsabile Area gestione mezzi;**

- **Responsabile acquisti carburanti;**
- **responsabili preposti all'Officina;**
- **addetti all'officina;**
- **Responsabile del Centro revisione;**
- **addetti alla revisione;**
- **Responsabile Acquisti ordinari e ricambi;**
- **addetti magazzino e ricambi**

9. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

9.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del modello

L'organo amministrativo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'ente.

9.2. Implementazione del modello ed attuazione dei controlli sulle aree aziendali a rischio

L'Organo amministrativo provvede all'attuazione del Modello mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'organo amministrativo della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dall'organo amministrativo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischi.

10.FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello 231 ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte dalla Società, la commissione di reati previsti dal d. lgs. 231/2001 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Nello specifico, la Parte Speciale del Modello 231 ha lo scopo di:

- indicare le modalità che gli esponenti aziendali sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controlli gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

L'Organo Amministrativo provvede a sensibilizzare il personale per mantenere comportamenti corretti e idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto.

A tale scopo i principi e le regole di comportamento da porre alla base dell'operatività aziendale vengono disciplinati nel presente documento nel Codice Etico e nelle procedure aziendali interne attualmente in vigore.

In via generale, a tutto il personale dell'azienda:

- è fatto obbligo di rispettare le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della Società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola;
- è fatto divieto di:
 - porre in essere, dare causa o concorrere alla realizzazione di comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, qualsiasi fattispecie di reato disciplinata nella legislazione tempo per tempo vigente e, in particolare, i reati di cui al Decreto;
 - violare in tutto o in parte le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della Società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola.

La violazione delle norme aziendali e, in particolare, di quelle richiamate nel presente documento, comporta l'applicazione del sistema disciplinare.

I medesimi obblighi e divieti si applicano sono estesi, limitatamente all'ambito di competenza, ai componenti degli Organi Sociali della Società, ai Collaboratori esterni e ai Partners.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi ai contenuti dei seguenti documenti:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedure e disposizioni;
- Procure e deleghe;
- Ordini di servizio;
- Comunicazioni organizzative;
- Sistemi di gestione delle problematiche di sicurezza e ambientali;
- Ogni altro documenti che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del D. lgs. 231/2001.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

11.LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE DI LCT S.P.A. SU OMAGGI, SPESE DI INTRATTENIMENTO E OSPITALITÀ

In conformità con le Leggi Anti-Corruzione applicabili, le presenti Linee Guida ammettono la possibilità che nella gestione dei rapporti commerciali vengano effettuate spese di intrattenimento o offerti omaggi nel contesto di eventi aziendali.

Le presenti Linee Guida Anticorruzione non intendono pertanto vietare tali pratiche, a condizione che tali spese di intrattenimento o di ospitalità si pongano come obiettivo quello di creare relazioni di business corrette e non di conseguire o offrire un indebito vantaggio.

Pertanto, è fatto divieto (a prescindere dal fatto che il destinatario appartenga al settore pubblico o a quello privato) di offrire o accettare omaggi – anche di modico valore – pasti, viaggi, sistemazioni e attività di intrattenimento se ciò è fatto con lo scopo di corrompere o di conseguire o offrire un vantaggio indebito.

Indizi sulla legittimità dell'omaggio si hanno quando questo è offerto in modo trasparente, registrato nei libri della Società, e nel rispetto della procedura sulle "sponsorizzazioni, liberalità e no-profit" (P-INT-07).

Per tali motivi, sono permessi solo omaggi, spese di intrattenimento e ospitalità che siano ragionevoli, ispirati a criteri di economicità e di massima trasparenza, e siano stati fatti in buona fede (per esempio, viaggi o spese direttamente collegati alla promozione, dimostrazione o spiegazione di prodotti o servizi, la sottoscrizione o esecuzione di un contratto con uno Stato estero, la partecipazione a seminari di formazione o workshop).

Al contrario, sono sempre vietati i seguenti omaggi e spese di intrattenimento:

- omaggi o spese di intrattenimento che sono offerti o ricevuti per avere qualcosa in cambio o che possano avere, o possa sembrare che abbiano, un impatto significativo su una qualunque operazione commerciale che deve essere effettuata dalla Società;
- omaggi o spese di intrattenimento che riguardano soggetti che partecipano ad una gara di appalto o ad una procedura di asta competitiva gestita dalla Società o a cui la Società sta partecipando;

- omaggi o spese di intrattenimento che sono illegali o che si sa essere vietate da LCT S.p.A. o dall'organizzazione della controparte;
- qualunque omaggio consistente in denaro o equivalente al denaro (per esempio, gift card, azioni od opzioni su azioni)
- LCT S.p.A. consente l'offerta (o l'accettazione da parte di un "soggetto preposto") di viaggi di lavoro e spese di alloggio se tutte le seguenti condizioni sono rispettate:
 - le spese hanno uno scopo di business legittimo;
 - la spesa sia ragionevole, tenuto conto del livello di *seniority* dell'ospite;
 - la spesa sia connessa ad un'attività cui sia necessario partecipare;
 - la spesa vada ad unico beneficio di soggetti coinvolti nel business (né amici né familiari saranno pagati da LCT S.p.A. né da terzi che agiscono per conto di LCT S.p.A.); e
 - la spesa si colleghi unicamente a viaggi di lavoro e non anche a viaggi o gite di piacere, sia pure collegati ai primi.

La presenti Linee Guida dettano regole generali mentre regole più stringenti relative alle spese per omaggi e spese di rappresentanza potranno essere contenute in procedure ed istruzioni operative adottate dalla Società.

12.ARTICOLAZIONE DEI POTERI E SISTEMA DELLE DELEGHE

12.1. Principi ispiratori del sistema di articolazione dei poteri delle deleghe

Il sistema adottato delle deleghe e dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello 231 aziendale.

Il principio cui l'azienda ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi ispiratori di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- le dichiarazioni periodiche di cui sia determinata nel Modello 231 la cadenza con le quali coloro che hanno ricevuto deleghe di poteri confermino il rispetto degli stessi nonché dei principi del codice etico e l'assenza di conflitti di interesse;
- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega degli stessi corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società.

Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede che:

- ogni destinatario del presente Modello 231 che, per conto dell'azienda intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro (ivi compreso anche i dipendenti o gli organi sociali) che intrattengono per conto dell'azienda rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- ciascuna delega definisce in dettaglio i poteri del delegato e del soggetto.

In linea di principio il sistema di deleghe e procure, formalizzato in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, stabilisce espressamente le facoltà di autonomia gestionale per natura di spesa e di impegno, ivi inclusi quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui una Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai fini di una efficace prevenzione dei reati è indispensabile che il sistema di delega risponda i seguenti requisiti essenziali:

- le funzioni che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere individuate e preferibilmente dotate di delega formale in tal senso;
- 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 poteri del delegato;
 - Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di eventuali poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- presenza di una procedura interna che permetta l’immediata modifica, estinzione o conferimento di deleghe e procure al mutare delle mansioni, ruoli o poteri di un dipendente o membro di un organo sociale aziendale.

L’Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all’azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere

di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Il conferimento della procura è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello 231, alle disposizioni del Codice Etico ed alle procedure operative interne.

12.2. Il sistema dei poteri e delle deleghe

Il principio della segregazione delle responsabilità è applicato in azienda in linea con quanto consentito dalla normativa vigente.

I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante aziendale e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.

Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede l'attribuzione dei poteri di rappresentanza sia ai componenti del Consiglio di Amministrazione sia ad ulteriori procuratori (come consulenti esterni, dipendenti, etc.).

I poteri rappresentativi (sia degli amministratori che dei procuratori) sono distinti in formali ed operativi. Mentre i poteri elencati sono indistintamente attribuiti a ciascun amministratore, le deleghe dei procuratori sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno.

Nell'azienda le procure si dividono in:

- operative, per atti di gestione ordinaria;
- di rappresentanza;
- di responsabilità.

Per determinare categorie di atti che prevedano un impegno ultra annuale o che superino uno specifico importo, è prevista l'autorizzazione del Consigliere Delegato fatti salvi i casi di urgenza specificatamente approvati.

13.ELENCO PROCEDURE INTERNE AZIENDALI

LCT S.p.A. si è dotata delle seguenti procedure interne aziendali come strumento di presidio per la commissione dei reati presupposto ex d.lgs. 231/2001:

1. procedura per la vendita di servizi a favore di soggetti pubblici P-INT-01
2. procedura per le autorizzazioni e i rapporti con le istituzioni P-INT-02
3. procedura per la Finanza Dispositiva P-INT-03
4. procedura per acquisti di beni e servizi P-INT-04
5. procedura per la selezione e l'assunzione del personale P-INT-05
6. procedura per consulenze e prestazioni professionali P-INT-06
7. procedura per sponsorizzazioni, liberalità e no profit P-INT-07
8. procedura per la gestione di fondi pubblici P-INT-08
9. procedura per la formazione del bilancio civilistico P-INT-09
10. adempimenti per attività di carattere ambientale e sicurezza P-INT-10
11. gestione degli adempimenti in materia ambientale P-INT-11
12. gestione e sicurezza della documentazione in formato digitale P-INT-12
13. segnalazione di sospetti - whistleblowing P-INT-13
14. procedura per la prevenzione dei reati tributari P-INT-14
15. procedura per la prevenzione dei delitti contro il patrimonio culturale P-INT-15