

LCT S.p.A.

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI
GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS.
231/2001**


Parte Generale

REV. 05 – 1.03.2024



INDICE

INTRODUZIONE.....	4
STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI LCT S.p.A.	5
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. I “reati presupposto” da cui deriva la responsabilità amministrativa degli enti	12
1.3. Le sanzioni previste per gli enti.....	12
1.4. Il presupposto per l’esonero dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001.....	20
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	22
2.1. Obiettivi e finalità.....	22
2.2. Modello e Codice Etico.....	23
3. L’ORGANIZZAZIONE ED IL SUO CONTESTO.....	24
3.1. La struttura organizzativa	24
3.2. Rapporti con terze parti (PA, enti pubblici e soggetti privati)	26
4. MAPPATURA DEL RISCHIO DEI REATI PRESUPPOSTO E DEI PROCESSI SENSIBILI – Risk Assessment	26
5. ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO – <i>Risk Managment</i>	27
5.1. Il Sistema di Controllo	28
6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
6.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza	29
6.2. Nomina, decadenza e revoca	30
6.3. Funzioni e poteri dell’organismo di Vigilanza	30
6.4. Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	32
6.5. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	32
6.6. Obbligo di informare l’Organismo di Vigilanza	33
6.7. Flussi informativi periodici	34
6.8. Whistleblowing – segnalazione delle violazioni.....	35
7. I DESTINATARI DEL MODELLO	35
8. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO.....	36
8.1. Attività di formazione: rilevanza e peculiarità	36
8.2. Diffusione ed informazione.....	37
8.3. Comunicazione ai terzi e clausola 231	37
8.4. Estensione del Modello alle Società Controllate	38
9. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO.....	38
9.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del modello.....	38

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 2 di 38

9.2. Implementazione del modello ed attuazione dei controlli sulle aree aziendali a rischio..... 38



TABELLA DELLE REVISIONI E DEGLI AGGIORNAMENTI

REV. 00 – 26.11.2018	Prima Emissione	
REV. 01 – 1.04.2020	Adeguamento nuovo organigramma e implementazioni per introduzione reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, d.lgs. 231/2001 introdotto da d.lgs. 157/2019)	
REV. 02 – 8.09.2020	Implementazioni per introduzione reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, d.lgs. 231/2001 introdotto da d.lgs. 75/2020)	
REV. 03 – 13.02.2021	Implementazione per introduzione reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies e, d.lgs. 231/2001 introdotto da d.lgs. 75/2020)	
REV.04 – 31.03.2022	Implementazione per introduzione delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1, d.lgs. 231/2001 introdotto da d.lgs. 184/2021) e Reati contro il patrimonio culturale (25 septiesdecies, d.lgs. 231/2001, introdotto da L. 22/2022)	
	30.03.2023	Aggiornamento P-INT-01; P-INT-02 Implementazione del Sistema Disciplinare Introduzione del Sistema delle procure e delle deleghe
	12.07.2023	Aggiornamento whistleblowing, d.lgs. 24/2023
REV.05 – 1.03.2024	Introduzione reati presupposto (art. 353, 353 bis e 512, c.p.) tramite D.L. 105/2023 e aggiornamento procedure 231 in funzione delle regole generali e specifiche per ogni processo sensibile	



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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 5 di 38

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.

STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI LCT S.p.A.

Il Modello Organizzativo 231 di LCT S.p.A. è composto dai seguenti documenti:

- Parte Generale del Modello 231
- Parte Speciale del Modello 231
- Procedure 231
- Analisi del rischio 231
- Codice Etico
- Sistema disciplinare
- Sistema di Gestione del Whistleblowing
- Sistema delle Procure e delle Deleghe
- Segnalazioni e Flussi informativi verso l'OdV
- Mansionario/Job description

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

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 8 di 38

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

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 10 di 38

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

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 12 di 38

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. I “reati presupposto” da cui deriva 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 ritenute “presupposto” al fine della responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente individuate dal legislatore agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001.

L’elenco aggiornato dei reati presupposto è contenuto nel documento “reati presupposto” allegato alla presente Parte Generale.

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

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 18 di 38

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 contenuto 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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 22 di 38

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, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari, 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 trarne 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 attività, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto.

A tale scopo Il sistema organizzativo e gestionale dell'organizzazione è mirato a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni del Codice Etico. Al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'organizzazione ai sensi del D.Lgs.n.231/01, il **Modello 231** prevede:

- **L'individuazione delle attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto
- **Specifici protocolli diretti** a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione agli specifici reati da prevenire
- L'individuazione di modalità di **gestione delle risorse finanziarie idonee** ad impedire la commissione dei reati
- **Gli obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso
- L'introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 23 di 38

Il modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'organizzazione ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi all'interno dell'organizzazione o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del **Modello 231** e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati al fine di consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del **Modello 231** e dei documenti ad esso allegati oltre che dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'organizzazione ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'organizzazione prevede, inoltre, a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il **Modello 231** le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione

2.2. Modello e Codice Etico


L'Organizzazione ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società si ispira con la redazione del Codice Etico.

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

- improntare le attività su principi di correttezza e trasparenza, con particolare riguardo ai rapporti con le terze parti e 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. 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).

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 24 di 38

3. L'ORGANIZZAZIONE ED IL SUO CONTESTO

La LCT S.p.A. (di seguito, "LCT" o "società") è costituita con atto del 16.05.2006 e iscritta al registro delle imprese, sezione ordinaria, il 29.05.2006. La sede legale è in Catania, Strada Statale 114 Km 106.2, CAP 95121.

La Società esegue servizi di trasporti su strada per conto terzi su tutto il territorio nazionale ed anche all'estero con particolare attenzione al settore della logistica, tramite la disponibilità di magazzini abilitati allo stoccaggio di diverse tipologie di merce.

Dalla sede principale di Catania, LCT gestisce giornalmente più di 120 linee verso i Centri di Distribuzione Indiretti, che, sommate alle interlinee con partenza dalle filiali e dai corrispondenti, garantiscono una copertura capillare di tutto il territorio nazionale.

La Società beneficia di rapporti di partnership con Grimaldi Lines e con i maggiori spedizionieri esteri.

Per i servizi internazionali, LCT organizza collegamenti con partenze regolari verso i terminal di destino in Europa e extra UE (in particolare Germania, Spagna, Grecia ed Paesi dell'Adriatico, Tunisia e Marocco).


LCT dispone di un sistema informatico costantemente aggiornato che garantisce collegamenti diretti con le unità operative e con i clienti e consente una gestione delle spedizioni attraverso avanzati strumenti tecnologici.

3.1. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa di LCT è composta da diverse aree, presidiate da Responsabili apicali preposti per competenza, alle quali fanno seguito specifiche posizioni subordinate, suddivise in Uffici e funzioni assunte dal personale dipendente.

- **Gestione flotta** è un'area che ha lo scopo di coordinare e controllare i lavori di riparazione, manutenzione e migliorie sui veicoli e rispondere della corretta esecuzione dei lavori. Sovrintendere al personale assegnato facendo osservare le norme e misure di sicurezza generali e specifiche. Fornire l'assistenza tecnica necessaria affinché la Flotta si trovi in condizioni di sicurezza e nel rispetto della normativa di riferimento, garantendo l'approvvigionamento dei beni e servizi necessari e l'effettuazione degli interventi di manutenzione. Assicurare, coerentemente con gli indirizzi aziendali in tema di gestione tecnica della Flotta aziendale, l'operatività e la sicurezza di tutti i veicoli

Appartengono a quest'area le seguenti posizioni: **Acquisto carburanti, Officina, Centro revisione, Acquisti ordinari e ricambi, Magazzino ricambi.**
- **Commerciale** è un'area strutturata per assicurare il conseguimento del desiderato posizionamento competitivo della Società nell'ambito dei piani aziendali di ciascun business e garantire il raggiungimento del margine di contribuzione definito. Fanno parte di

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 25 di 38

quest'area le seguenti posizioni: **Ufficio commerciale Italia/Estero, Ufficio marketing, Ordini di vendita.**

- **Servizio di trasporto** è l'area che ha lo scopo di garantire l'ideazione e l'applicazione delle strategie di vendita, assicurando il corretto svolgimento dei servizi di trasporto e il conseguimento dei target quantitativi e qualitativi fissati dal CdA. Contribuire alla direzione della Società, collaborando al suo sviluppo dal punto di vista produttivo. Assistere il CdA nella definizione e nella direzione del sistema di governo dell'azienda, rappresentando un supporto per la formulazione e l'applicazione delle politiche produttive e per la pianificazione strategica. La presente area è composta dalle seguenti posizioni: **Operatori nord-ovest, operatori nord-est, operatori, Ufficio Estero e Sardegna prenotazione navi, Ufficio disposizione e prenotazione navi Italia, Autisti nord-ovest, autisti nord-est, autisti centro-sud, Acquisti servizi di trasporto, Ufficio Sicilia coordinatore sud, Customer service, operatori, Ufficio planning disposizione e prenotazione, supporto porto Catania, Autisti Sicilia localisti e trasfertisti, Caricamento DDT e Gestione Bancali.**
- **Acquisto Mezzi** è l'area preposta per assicurare un adeguato dimensionamento della Flotta aziendale, anche in funzione del grado di obsolescenza dei mezzi.
- **RSP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)** è una figura disciplinata dal d. lgs. 81/2008 in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, che ha la funzione di garantire la sicurezza dei lavoratori e la prevenzione dei rischi aziendali.
- **Logistica e distribuzione** è l'area organizzata per impostare ed implementare una gestione logistica razionale, garantendo la gestione delle attività di deposito delle merci in conto cliente e di programmazione dei servizi di distribuzione nell'ottica di un miglioramento continuo della soddisfazione del cliente. Compongono quest'area le seguenti posizioni: **Servizi Generali, Logistica, Qualità, Sicurezza, Customer services, Distribuzione gestione magazzino, Distribuzione Gestione Motrici, Magazziniere.**
- **DPO (Data Protection Officer)** è una figura professionale esperta nella protezione dei dati, il cui compito è osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all'interno dell'azienda affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali.
- **Amministrazione Finanza e Controllo di gestione** è l'area che ha lo scopo di contribuire alla direzione della Società, collaborando al suo sviluppo economico e alla conservazione del patrimonio. Assistere il CdA nella definizione e nella direzione del sistema di governo

economico, fiscale e finanziario, rappresentando un supporto per la formulazione e l'applicazione delle politiche economiche e finanziarie e per la pianificazione strategica. L'area è composta dalle seguenti posizioni: **Rapporti con istituti finanziari, Amministrazione** (composta dal **Responsabile Amministrativo** – che ha lo scopo di essere garante della correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche economiche, finanziarie e patrimoniali della Società – e dagli **impiegati Amministrazione** – che sono incaricati emettere le fatture, registrare la prima nota e di altri adempimenti affini), **Recupero crediti, Controllo di gestione, Risorse umane, Information Technology (IT)**.

Per maggiori dettagli relativi alle attività svolte dalle funzioni apicali e subordinate, si rinvia al documento **Mansionario/Job description**.

3.2. Rapporti con terze parti (PA, enti pubblici e soggetti privati)

L'Organizzazione mostra evidenti relazioni con **privati, Pubblici Ufficiali ed Incaricati di Pubblico Servizio** nell'occasione delle richieste di licenze, autorizzazioni, concessioni, permessi, sovvenzioni, gare d'appalto erogazioni pubbliche necessarie per l'esecuzione dell'attività aziendale

Le parti interessate sono individuate nelle seguenti figure:

- Clienti e utilizzatori finali
- Fornitori e partners
- Istituti di credito
- Enti pubblici/Autorità di controllo
- Collettività
- Associazioni di categoria
- Sindacati

4. MAPPATURA DEL RISCHIO DEI REATI PRESUPPOSTO E DEI PROCESSI SENSIBILI – Risk Assessment

L'elaborazione del Modello organizzativo è effettuata tenendo in considerazione, per ciascuna fase dell'attività produttiva, l'individuazione dei punti di forza e di debolezza da monitorare.

Di conseguenza è stato possibile effettuare una Mappatura del rischio dei reati presupposto e dei processi sensibili, ossia una individuazione di specifici segmenti dell'attività produttiva in cui si rileva il rischio di una possibile configurazione dei reati presupposto.

In tal senso, sono stati individuati i seguenti processi sensibili:

1. Rapporti con la P.A. (Enti previdenziali e assistenziali, Enti pubblici, Enti locali, Polizia Giudiziaria)
2. Gestione dei flussi monetari e finanziari
3. Gestione amministrativa-contabile ed adempimenti fiscali

4. Gestione dei rapporti con consulenti e professionisti terzi
5. Gestione dei contratti con soggetti pubblici e privati
6. Sponsorizzazioni, donazioni, liberalità e omaggi
7. Gestione dei rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
8. Selezione ed assunzione del personale
9. Processo per la gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
10. Gestione delle attività di trasporto su strada per conto terzi
11. Gestione dei magazzini
12. Gestione dei sistemi informatici

5. ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO – *Risk Management*

La definizione della struttura della società e le mappature del rischio dei processi sensibili permettono di circoscrivere il contesto di riferimento per effettuare una valutazione dei rischi esistenti e la loro gestione tramite applicazione di procedure e regole di comportamento.

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 **attività** svolte dalla società considerate "**sensibili**";
- la reale **probabilità (P)** che un evento illecito accada, attraverso la valutazione della frequenza delle attività sensibili e dei rapporti in essere;
- il **danno (D)** derivante dalla violazione delle regole organizzative ovvero dalla realizzazione di un fatto di reato, attraverso gli effetti che si ripercuotono sulla gestione aziendale
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che permettono di definire il livello di vulnerabilità (**indice di organizzazione -iO**)

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

Rischio di Reato = Probabilità + Danno + iO

Rispetto a tale formula, è opportuno specificare che ad ogni fattore viene assegnato un valore commisurato sulla realtà aziendale, come di seguito riportato:

	PROBABILITÀ	DANNO	iO
1	Attività occasionale ed episodica	Rallentamento organizzativo, danno di	La Società è organizzata con figure

		immagine reputazionale	apicali dotate di poteri direttivi sui soggetti subordinati. Sono attive procure e/o deleghe di funzione nonché protocolli e procedure
2	Attività ripetuta con cadenza periodica ma non frequente	Danno reputazionale, rapporti contrattuali compromessi, sanzione pecuniaria	Tutte le figure aziendali svolgono una mansione coerente al ruolo assegnato dal datore di lavoro ed in conformità alle direttive del superiore gerarchico
3	Attività costante e frequentemente ripetuta, propedeutica per il business aziendale	Danno reputazionale, rapporti contrattuali compromessi, sanzioni pecuniarie ed interdittive	Non sono definite le funzioni che ciascun soggetto apicale o subordinato deve svolgere. Direttive del superiore gerarchico assenti o eccessivamente generiche

Ai fini di una corretta **gestione del rischio (risk management)** è necessario effettuare una valutazione postuma del **c.d. Rischio residuo**, ossia il margine di rischio comunque verificabile successivamente all'adozione delle misure volte a prevenire la configurazione dei reati presupposto.

Tale tipo di valutazione potrà essere effettuata dopo un periodo di monitoraggio e di vigilanza, considerando gli effetti delle misure preventive adottate.

Contestualmente alla determinazione dell'indice del Rischio residuo, si dovrà specificare se l'esposizione può essere **Trascurabile (poiché improbabile, irrilevante)** oppure se occorre intervenire con ulteriori misure per ridurre la probabilità di configurazione dell'illecito.

5.1. Il Sistema di Controllo

Con l'individuazione del rischio, il Modello 231 si propone di predisporre un sistema di controllo strutturato ed organico che ha il fine di consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati presupposto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- **Il Codice Etico:** Definisce il sistema normativo interno e le linee di orientamento generali alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare nei settori sensibili

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali


6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, D. Lgs. 231/2001, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati presupposto.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Unico
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte dei soggetti Destinatari

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 30 di 38

- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali.

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

- l'Organismo di Vigilanza può assumere una composizione monocratica ovvero collegiale;
- l'organizzazione 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. Tale regolamento prevede le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi da e 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.

6.2. Nomina, decadenza e revoca

Relativamente alla nomina, alla revoca ed alla sostituzione 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.


Con l'atto di nomina dell'Organismo di Vigilanza, si stabilisce la durata dell'incarico. Alla scadenza del termine dell'incarico, il CdA può prorogare o rinnovare l'incarico di Organismo di Vigilanza.

La remunerazione spettante all'Organismo è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo amministrativo.

All'Organismo di Vilanza spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute nonché la disponibilità di un *budget* annuale per le ragioni d'ufficio.

6.3. 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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 31 di 38

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

- 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:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;



- 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;
- 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, l'organizzazione 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.

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

Almeno UNA VOLTA l'anno, l'Organismo di Vigilanza predisponde un rapporto scritto per l'organo amministrativo 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.

6.5. Flussi informativi verso l'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.

6.6. Obbligo di informare l’Organismo di Vigilanza

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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 34 di 38

Per un maggiore approfondimento, consultare il documento “**Segnalazioni e Flussi Informativi verso l’OdV**”.

È necessario evidenziare 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.

6.7. Flussi informativi periodici

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

In particolare, tale reportistica, deve riguardare:

- I flussi informativi indicati nella Parte Speciale per ogni processo sensibile;
- 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.**

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 35 di 38

Le informazioni fornite all’Organismo di Vigilanza consentono di migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

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.

Per un maggiore approfondimento, consultare il documento **“Segnalazioni e Flussi Informativi verso l’OdV”**.

6.8. Whistleblowing – segnalazione delle violazioni

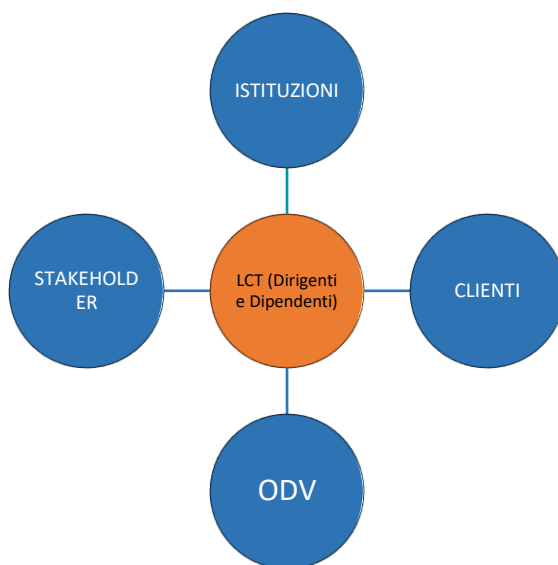
L’istituto del Whistleblowing già entrato in vigore con la Legge n. 179/2017 è stato ulteriormente arricchito dall’emanazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato in G.U. il 15/3/2023), con cui il legislatore nazionale ha dato attuazione alla Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.


Nel rispetto della norma, la Società ha adottato un **“Sistema di Gestione del Whistleblowing”** tramite cui vengono individuate le categorie di soggetti segnalanti e le loro tutele, l’oggetto delle segnalazioni delle violazioni nonché le procedure da rispettare nelle ipotesi di ricezione delle violazioni.

7. I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari



	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 36 di 38

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

8.1. 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, occorre precisare 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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 37 di 38

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.

8.2. Diffusione ed informazione

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di adottare. 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 il CdA o l'AD, 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.

Una copia del Modello, nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento, è consegnata, al CdA e all'Organismo di Vigilanza e verrà messa a disposizione dei dipendenti e dei soggetti tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello è resa disponibile presso la sede della Società, al fine di consentirne la consultazione ai dipendenti, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.


Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno informazioni sul Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

8.3. Comunicazione ai terzi e clausola 231

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.

	MOGC – D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	REV. 05 – 1.03.2024
	PARTE GENERALE	Pag. 38 di 38

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 sospendere l'esecuzione o eventuali clausole penali.

8.4. Estensione del Modello alle Società Controllate

LCT 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.

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 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 monitora il processo di adozione e aggiornamento dei modelli organizzativi delle Società Controllate.

9. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

9.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del modello

LCT 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 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

LCT 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 CdA si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'organizzazione 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 implementazione del Modello deliberata dal CdA viene verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti.