



---

**MP FILTRI S.p.A.**

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO*

---

– PARTE GENERALE –

approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21/07/2020

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PREMESSA</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>CAPITOLO 1 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI MP FILTRI S.P.A.</b> ..... | <b>8</b>  |
| 1.1 MP FILTRI S.P.A. ....  | 9         |
| 1.1.1 <i>Identità</i> .....  | 9         |
| 1.1.2 <i>Governo societario</i> .....  | 9         |
| 1.1.3 <i>Assetto organizzativo</i> .....   | 10        |
| <b>CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MP FILTRI S.P.A.</b> .....                       | <b>11</b> |
| 2.1 METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO .....   | 12        |
| 2.1.1 <i>Identificazione delle aree di rischio</i> .....   | 13        |
| 2.1.2 <i>Rilevazione della situazione esistente (as is)</i> .....  | 13        |
| 2.1.3 <i>Gap analysis e piano di azione (action plan)</i> .....  | 14        |
| 2.1.4 <i>Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo</i> .....                                       | 15        |
| 2.2 ADOZIONE DEL MODELLO E SUA ATTUAZIONE .....  | 15        |
| 2.2.1 <i>In generale</i> .....   | 15        |
| 2.2.2 <i>Modifiche e integrazioni del Modello</i> .....  | 15        |
| 2.3 CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE .....  | 15        |
| 2.4 VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO .....   | 17        |
| 2.5 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO .....   | 18        |
| 2.6 DEFINIZIONI .....  | 18        |
| <b>CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....   | <b>21</b> |
| 3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MP FILTRI S.P.A. ....  | 22        |
| 3.2 NOMINA.....  | 24        |
| 3.3 REQUISITI E DECADENZA .....  | 25        |
| 3.4 RINUNCIA E SOSTITUZIONE.....   | 26        |
| 3.5 INDIPENDENZA E REVOCA .....  | 26        |
| 3.6 CONFLITTI D'INTERESSE E CONCORRENZA .....  | 27        |
| 3.7 REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE.....  | 27        |
| 3.8 POTERI DI SPESA E NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI .....   | 28        |
| 3.9 FUNZIONI E POTERI .....  | 28        |
| 3.10 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DELLA SOCIETÀ.....   | 30        |
| 3.10.1 <i>Obblighi generali</i> .....  | 30        |
| 3.10.2 <i>Obblighi specifici</i> .....   | 31        |
| 3.10.3 <i>Canali Informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....  | 32        |
| 3.10.4 <i>Linee di riporto</i> .....   | 32        |
| 3.10.5 <i>Verifiche</i> .....  | 33        |
| 3.10.6 <i>Indipendenza</i> .....   | 34        |
| <b>CAPITOLO 4 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....  | <b>35</b> |
| 4.1 SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....   | 36        |
| 4.1.1 <i>Sistema di formazione</i> .....   | 36        |
| 4.1.2 <i>Programma di formazione</i> .....   | 37        |
| 4.2 SELEZIONE E FORMAZIONE DI CONSULENTI E PARTNER .....   | 38        |
| 4.3 ALTRI DESTINATARI .....  | 38        |
| <b>CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....   | <b>40</b> |
| 5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....   | 41        |
| 5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....   | 43        |
| 5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI.....  | 44        |
| 5.3.1 <i>Amministratori e Sindaci</i> .....  | 44        |
| 5.3.2 <i>Consulenti e Partner</i> .....  | 44        |

|                   |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| <b>CAPITOLO 6</b> | <b>AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>   | <b>45</b> |
| <b>APPENDICE</b>  | <b>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001</b>   | <b>48</b> |
| I.                | FATTISPECIE DI REATO   | 49        |
| II.               | SANZIONI   | 53        |
| III.              | I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE   | 54        |
| IV.               | VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE   | 55        |
| V.                | REATI COMMESSI ALL'ESTERO  | 58        |
| VI.               | PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO   | 59        |
| VII.              | IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI  | 60        |
| VIII.             | CARATTERISTICHE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008 (COSIDDETTO "TESTO UNICO SULLA SICUREZZA") | 61        |
| IX.               | CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI  | 63        |
| X.                | SINDACATO DI IDONEITÀ  | 64        |
| <b>ALLEGATO 1</b> | <b>ORGANIGRAMMA</b>  |           |
| <b>ALLEGATO 2</b> | <b>CODICE ETICO</b>  |           |
| <b>ALLEGATO 3</b> | <b>DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>   |           |

## PREMESSA

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, il **“Decreto”** o **“d.lgs. n. 231/2001”**), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti<sup>2</sup>.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex artt. 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società<sup>3</sup>.

In particolare, ai sensi del Decreto l'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo;

ovvero

- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

---

<sup>1</sup> Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee; la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

<sup>2</sup> Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l'ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica. Mentre espressamente esclude: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>3</sup> Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi un'esimente generale e in altre una riduzione di pena, in caso di adozione di un idoneo sistema di prevenzione da parte dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del Decreto).

Per maggiori dettagli sulla normativa di cui al Decreto si rinvia a quanto illustrato nell'Appendice I al presente documento.

## **Capitolo 1**

# **ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI MP FILTRI S.p.A.**



## **1.1 MP Filtri S.p.A.**

### **1.1.1 Identità**

MP Filtri S.p.A. (di seguito la "Società") è una società di diritto italiano, avente sede legale in Pessano con Bornago (MI). Essa è attiva nel settore della produzione e commercializzazione di prodotti per la filtrazione nel settore oleodinamico.

In particolare, l'oggetto sociale della Società include la costruzione di filtri per l'industria, per oleodinamica ed accessori.

### **1.1.2 Governo societario**

Ai sensi dello statuto, la Società è amministrata, alternativamente, da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione, che restano in carica per tre anni dalla nomina.

Il consiglio di amministrazione può essere composto da un numero di membri variabile da due a sette.

Il mandato scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio in cui sono in carica, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo statuto.

Il consiglio designa tra i suoi membri un presidente e, nei limiti inderogabili di legge, uno o più amministratori delegati. Il consiglio può altresì disporre che venga costituito un comitato esecutivo del quale fanno parte, di diritto, oltre ai consiglieri nominati a farne parte, anche il presidente, nonché tutti i consiglieri muniti di delega.

Gli organi delegati riferiscono al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale almeno ogni tre mesi sull'andamento generale della gestione.

L'assemblea o organo amministrativo può nominare direttore generali, institori e procuratori, determinandone i poteri.

Il consiglio si riunisce ogni volta che il presidente o il collegio sindacale lo ritenga opportuno.

La convocazione è fatta almeno cinque giorni prima della riunione con lettera da spedire mediante fax, telegramma o posta elettronica.

Il consiglio è validamente costituito con la presenza della maggioranza degli amministratori in carica. Sono comunque valide le riunioni consiliari, altrimenti convocate, qualora partecipino tutti gli amministratori e i sindaci in carica.

Per la validità delle deliberazioni del consiglio è necessario: (i) il voto favorevole della maggioranza dei componenti dell'organo amministrativo presenti; (ii) nel caso in cui si intenda costituire un patrimonio destinato ad uno specifico affare, il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti dell'organo amministrativo.

Le riunioni del consiglio di amministrazione si possono svolgere anche per audio-conferenza o video-conferenza.

Il potere di rappresentare la Società spetta al presidente del consiglio di amministrazione o all'amministratore unico.

In caso di nomina di consiglieri delegati, ad essi spetta la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri delegati.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori generali, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

### **1.1.3 Assetto organizzativo**

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di 2 componenti.

L'identità dei componenti del Consiglio di Amministrazione è qui di seguito indicata:

- Giovanni Pasotto (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- Monica Pasotto (Consigliere Delegato).

L'organo di controllo della Società è composto come di seguito indicato:

- Claudio Giacomini (Presidente del Collegio Sindacale);
- Matteo Aldo Colnaghi (Sindaco Effettivo);
- Gianluca Zattera (Sindaco Effettivo);
- Francesco Elitropi (Sindaco Supplente);
- Damiano Carosino (Sindaco Supplente).

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (cd. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si articola l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato. L'organigramma è diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura della funzione Risorse Umane.

Il controllo contabile è attualmente affidato alla società di revisione legale BDO Italia S.p.A.

L'attuale organigramma della Società è allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 1**).

## **Capitolo 2**

### **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MP FILTRI S.p.A.**

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (di seguito, per brevità, il “**Modello**”).

L’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - ad escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell’impresa.

L’esistenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta infatti la fiducia e l’ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l’agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l’altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- codice etico.

Sul fronte delle certificazioni di qualità la Società ha adottato un sistema di gestione della qualità conforme allo standard UNI EN ISO 9001 al fine di regolare al meglio i propri processi aziendali.

Inoltre, con particolare riferimento ai reati ambientali (art. 25-septies d.lgs. 231/2001), la Società si è altresì dotata di un sistema di gestione ambientale, corredato da specifiche procedure in conformità allo Standard ISO 14001.

In particolare, lo standard ISO stabilisce quali sono i criteri per un sistema di gestione ambientale al fine di consentire all’organizzazione aziendale di controllare i propri rischi in materia ambientale e migliorare le proprie prestazioni.

Il predetto sistema di gestione è parte del sistema di gestione generale della Società – comprensivo della struttura organizzativa, delle procedure, dei ruoli e delle responsabilità assegnati alle competenti funzioni aziendali – che, nel rispetto delle vigenti normative sulla salute e sicurezza sul lavoro applicabile alla Società, si prefigge il miglioramento dei livelli di sicurezza aziendali legati alle attività industriali, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è prefissa di raggiungere.

## **2.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello**

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte della Società, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

### **2.1.1 Identificazione delle aree di rischio**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "*aree di rischio*").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "*key officer*").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società (organigramma, contrattualistica, procedure operative), svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

### **2.1.2 Rilevazione della situazione esistente (*as is*)**

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste ai *key officer*, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

La fase 2 è stata caratterizzata dall'esecuzione di interviste strutturate con i *key officer* nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nella fase precedente, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

### **2.1.3 Gap analysis e piano di azione (*action plan*)**

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, la Società ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e il modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione all'organizzazione interna, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "*attività sensibili*" ivi espressamente richiamati, ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Al termine della fase 3 sono state prodotte schede (condivise) che illustrano in un unico contesto i risultati della *as is analysis* e della *gap analysis* e il piano di azione (*action plan*).

## **2.1.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria<sup>4</sup>).

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

## **2.2 Adozione del Modello e sua attuazione**

### **2.2.1 In generale**

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del consiglio di amministrazione della Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

### **2.2.2 Modifiche e integrazioni del Modello**

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del consiglio di amministrazione.

È peraltro riconosciuta all'amministratore delegato la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Il presente Modello prevede inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva dell'amministratore delegato e, in altre sue parti, la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza ad apportare integrazioni di carattere specifico.

## **2.3 Contenuto, struttura e funzione**

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

---

<sup>4</sup> Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014 (di seguito le "Linee Guida").

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire le violazioni rilevanti ai fini del Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere<sup>5</sup> e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatar), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare sulla conformità agli standard e alle procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;

---

<sup>5</sup> Come riportato nelle Linee Guida, ci si riferisce in particolare all'*Internal Control Integrated Framework* (c.d. "CoSO Report"), emesso dal *Committee of Sponsoring Organizations Commission* (CoSO) nel 1992 e aggiornato nel maggio 2013 in materia di sistema di controllo interno, e all'*Enterprise Risk Management Framework* (c.d. ERM), anch'esso emesso dal CoSO nel 2004 in materia di gestione dei rischi. Pur senza essere direttamente menzionato è evidente il riferimento concettuale al CoSO Report in alcune norme italiane fra cui la Guida Operativa Collegio Sindacale, le Circolari dell'IVASS e della Banca d'Italia.



- l'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatari), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spieghino in termini pratici cosa è richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatari), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatari) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;
- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e di (ii) una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

## **2.4 Verifiche periodiche e aggiornamento**

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 2.6), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- presenta periodicamente (su base almeno semestrale)<sup>6</sup> al consiglio di amministrazione una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;

---

<sup>6</sup> Confindustria, Linee Guida, 61.

- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all’approvazione del consiglio di amministrazione;
- verifica l’attuazione e l’efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

Ulteriori competenze dell’Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento del Modello sono di seguito specificate nel successivo Capitolo 6.

## 2.5 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società unitamente al Modello cui è allegato (sub **Allegato 2**), con delibera del consiglio di amministrazione. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

## 2.6 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>“Codice Etico”</b>  | codice etico adottato dalla Società, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;   |
| <b>“Clienti”</b>       | persone fisiche o giuridiche private con cui la Società negozia e/o stipula accordi contrattuali per la vendita dei propri beni e/o la prestazione dei propri servizi;  |
| <b>“Collaboratori”</b> | soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile <sup>7</sup> , le prestazioni di lavoro |

<sup>7</sup> Art. 409. *Controversie individuali di lavoro.* – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all’esercizio di un’impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di

occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;

- “Consulenti”** consulenti esterni incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
- “Destinatari”** soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partner;
- “Dipendenti”** soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);
- “Esponenti Aziendali”** come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo (se esistente), i Direttori Generali (se esistenti) nonché i membri degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto decreto legislativo si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli Amministratori e i Direttori Generali) ovvero di un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- “Organismo”** o **“Organismo di Vigilanza”**, organismo di vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;
- “Modello”** modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;
- “Partner”** soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell’art. 2359 c.c. (nonché i soci della Società in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni

---

lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

**“Responsabili”**

ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma della Società come di volta in volta vigente.

**Capitolo 3**  
**L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### 3.1 L'Organismo di Vigilanza di MP Filtri S.p.A.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, nel caso di commissione di un reato da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere “[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto<sup>8</sup>.

Le Linee Guida di Confindustria, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza “*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*”, la previsione di un “*riporto*” dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al “*bagaglio di strumenti e tecniche*”<sup>9</sup> necessari per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla

---

<sup>8</sup> Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della “funzione” di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si v. *Circolare Assonime, cit.*, 9, secondo la quale “*In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.*”).

<sup>9</sup> “Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in ‘attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati’ (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007)”. Confindustria, Linee Guida, 59. A titolo esemplificativo, le Linee Guida menzionano le seguenti tecniche richiamate dalla giurisprudenza: campionamento statistico; tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti); *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; elaborazione e valutazione dei questionari; metodi per l'individuazione di frodi.

presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)<sup>10</sup>;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis)<sup>11</sup>.

Le Linee Guida di Confindustria<sup>12</sup> indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza:

- (i) l'affidamento delle funzioni di organismo di vigilanza al Collegio Sindacale;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- (iii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iv) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

Con specifico riferimento agli enti di "piccole dimensioni" di cui al punto (v) che precede, si consideri che il Decreto non contiene una definizione di tali enti. Un'indicazione in tal senso, è tuttavia fornita dalle Linee

---

In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

<sup>10</sup> Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente [...]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente. Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di vigilanza all'organo dirigente. Se l'ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l'ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale" Confindustria, Linee Guida, 55 e ss.

<sup>11</sup> Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

<sup>12</sup> Confindustria, Linee Guida, 63 e ss.

Guida di Confindustria, secondo le quali “*va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi*”<sup>13</sup>.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del consiglio di amministrazione, affida la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del presente Modello e a curarne l’aggiornamento, a un organismo composto in ottemperanza a quanto sopra indicato.

L’Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L’indipendenza e l’autonomia delle quali l’Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dal posizionamento riconosciuto all’Organismo di Vigilanza nell’organigramma aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all’Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all’Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l’Organismo di Vigilanza è dedicato all’attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all’Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l’Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all’interno delle funzioni sopra indicate, l’Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su specifica richiesta ed indicazione dell’Organismo stesso.

È rimesso all’Organismo della Società di curare l’attuazione del presente Modello presso la Società.

### **3.2 Nomina**

L’Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

L’Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal consiglio di amministrazione all’atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all’atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione del consiglio di amministrazione all’atto di nomina, l’Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di cd. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

---

<sup>13</sup> Confindustria, Linee Guida, 80.



### 3.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti<sup>14</sup>.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme a quella sub **Allegato 3**, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado<sup>15</sup> con componenti del consiglio di amministrazione, componenti del collegio sindacale e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

---

<sup>14</sup> “Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza e in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.” Confindustria, Linee Guida, 58.

<sup>15</sup>Al fine di individuare la nozione di “parenti e affini entro il 4° grado” deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. codice civile.

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico dell'Organismo o di un suo componente, questi dovrà darne notizia all'amministratore delegato e al collegio sindacale e decadrà automaticamente dalla carica.

### **3.4 Rinuncia e sostituzione**

L'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'amministratore delegato e al collegio sindacale.

La rinuncia ha effetto immediato. Il consiglio di amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) nel più breve tempo possibile, con il parere del collegio sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

### **3.5 Indipendenza e revoca**

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è sottoposto alla preventiva approvazione del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'amministratore delegato, o in sua carenza da parte del collegio sindacale, all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "*giusta causa*" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale sull'attività svolta; l'omessa redazione di un programma semestrale o annuale di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del collegio sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di ciascuno dei suoi componenti) e la nomina di un Organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di un componente) *ad interim*.

### **3.6 Conflitti d'interesse e concorrenza**

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'amministratore delegato e al collegio sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione oppure,
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

### **3.7 Remunerazione e rimborsi spese**

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

### 3.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali – di regola semestrali - (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, componenti del Collegio Sindacale della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

### 3.9 Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative<sup>16</sup>;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;

---

<sup>16</sup> Si veda, a riguardo, quanto espressamente prevede il comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo cui ".... il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico";

- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l’attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l’attuazione e l’effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell’espletamento di tali funzioni, l’Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all’interno ed all’esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l’attività svolta dalle varie funzioni all’interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell’attività aziendale e condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all’attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l’attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all’attuazione del Modello;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;

- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- sentito il parere del collegio sindacale, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi<sup>17</sup>;
- sentito il parere del collegio sindacale, adottare su base semestrale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Il consiglio di amministrazione cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

### **3.10 Obblighi di informazione all'Organismo della Società**

#### **3.10.1 Obblighi generali**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno della Società i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Nell'ottica di ottemperare alle disposizioni della legge 30 novembre 2017 n. 79, che modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società garantisce:

- (i) l'istituzione di uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale ed ai loro sottoposti presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni degli

---

<sup>17</sup> Vedi in proposito quanto stabilito dalla Linee Guida, *cit.*, 61.

standard di controllo del presente Modello di cui siano venute a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono all'interno della Società;

- (ii) attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
- (iii) l'istituzione di un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, anche mediante l'utilizzo di modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iv) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- (v) l'inserimento nel sistema disciplinare della Società di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.<sup>18</sup>

### 3.10.2 Obblighi specifici

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali della Società sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- 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 Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione o da enti pubblici;

---

<sup>18</sup> "La regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non intende incentivare il fenomeno del riporto di rumor interni (*whistleblowing*), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso, l'Organismo di vigilanza assume anche le caratteristiche dell'*Ethic Officer*, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati, in capo al Consiglio di Amministrazione.". Confindustria, Linee Guida, 70.

- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I Collaboratori e Dipendenti della Società saranno tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali della Società trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza propone, se del caso, al Presidente della Società eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente paragrafo.

### **3.10.3 Canali Informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni e allo stesso tempo garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. In particolare, vengono istituite le seguenti caselle di posta ordinaria ed elettronica:

Organismo di Vigilanza MP Filtri S.p.A.  
Via Piave, 22 - 22060 Cabiato (CO)

oppure

[odv\\_mpfiltri@starsis.it](mailto:odv_mpfiltri@starsis.it)

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati alla segnalazione effettuata e, in ogni caso, nelle attività di gestione della stessa sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Eventuali segnalazioni anonime, che in ragione della loro natura non possono quindi godere delle forme di tutela della riservatezza assicurate al segnalante individuabile e riconoscibile, saranno prese in considerazione a condizione che:

- a) siano formulate in modo da consentire la verifica della fondatezza delle segnalazioni stesse e, a tal fine, siano adeguatamente circostanziate nonché rese con dettagli in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati;
- b) siano indirizzate ad uno dei canali informativi sopra indicati.

### **3.10.4 Linee di riporto**



Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riporta:

- a) al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale della Società, su base periodica (almeno semestrale<sup>19</sup>), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello (si veda il paragrafo 2.4);
- b) al presidente del consiglio di amministrazione della Società, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al successivo paragrafo 5.3.1.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione o del collegio sindacale<sup>20</sup>, esso è autorizzato, mediante richiesta all'amministratore delegato (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al collegio sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

### **3.10.5 Verifiche**

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Vigilanza con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- (i) verifiche degli atti: l'Organismo di Vigilanza procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.
- (ii) verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al consiglio di amministrazione della Società.

---

<sup>19</sup> Confindustria, Linee Guida, 61.

<sup>20</sup> Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del Decreto (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

### **3.10.6 Indipendenza**

Il consiglio di amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del consiglio di amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'amministratore delegato, o in sua carenza da parte del collegio sindacale, all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

## **Capitolo 4**

### **PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

## 4.1 Selezione e formazione del personale

### 4.1.1 Sistema di formazione

L'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, in coordinamento con l'Organismo:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
  - Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
    - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
    - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
    - seminari di aggiornamento;
    - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;
  - Altri Dipendenti e Collaboratori:
    - nota informativa interna;
    - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;

- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, deve essere garantita ai Dipendenti e ai Collaboratori la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'Intranet aziendale ove disponibile. Ogni Dipendente e Collaboratore deve, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali della Società sarà resa disponibile copia della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. Analoghe misure saranno adottate in relazione ai Collaboratori.

#### **4.1.2 Programma di formazione**

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta un elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

La Società persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla Parte Generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

#### **4.2 Selezione e formazione di Consulenti e Partner**

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, la Società adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partner le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partner sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

#### **4.3 Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Società fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

**Capitolo 5**  
**SISTEMA DISCIPLINARE**



## 5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto, dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure ed istruzioni interne previste dal Modello stesso.

Al fine di incentivare il rispetto e promuovere l'attuazione del Modello, la Società ha predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile, in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti<sup>21</sup>.

La Società rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti, al contratto collettivo nazionale di lavoro Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti (di seguito, i "CCNL").

Le previsioni contenute nei CCNL che regolano la materia dei provvedimenti disciplinari, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il presente Modello al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso.

In applicazione della suddetta disciplina, le violazioni del presente Modello sono sanzionate con i provvedimenti disciplinari previsti in ciascun CCNL applicabile, tra cui, a titolo esemplificativo:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;

---

<sup>21</sup> "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 30.

- licenziamento.

I suddetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In applicazione dei principi sopra esposti, salvo quanto specificatamente stabilito dai singoli CCNL, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

- a) violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- b) si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda e lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza in violazione di obblighi e procedure del Modello;
- c) che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela in violazione di obblighi e procedure del Modello;
- d) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda in violazione di obblighi e procedure del Modello.
- e) metta in atto di azioni o comportamenti che comportino una violazione delle misure, contenute nel Modello, a tutela di chi effettua segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o a violazioni degli standard di controllo del Modello per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a tali segnalazioni;
- f) effettui segnalazioni, con dolo o colpa grave, relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o a violazioni degli standard di controllo del Modello, che si rivelino infondate.

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio verrà applicata al lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello:

- a) esegua con provata negligenza il lavoro affidatogli in relazione agli obblighi o procedure di cui al presente Modello;
- b) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- d) ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- e) persista nel commettere mancanze previste con la multa.

A mero titolo esemplificativo, il licenziamento disciplinare (art. 7 Statuto dei Lavoratori) si applica nelle ipotesi in cui vi sia da parte del lavoratore:

- a) l'infrazione alle norme circa la sicurezza quali quelle previste dal D. Lgs. n. 81/2008, in violazione del presente Modello;
- b) l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale, la violazione del segreto d'ufficio, in violazione del presente Modello;
- c) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro, in violazione del presente Modello;
- d) la commissione di fatti illeciti e/o di fatti che abbiano rilevanza penale ai sensi del d.lgs. 231/2001, nell'esercizio dell'attività lavorativa, anche in occasione di contatti e/o trattative (intercorsi e/o condotte anche telefonicamente ed, in generale, a distanza) con clienti, fornitori e terzi in generale.

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

Nel caso di recidiva potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

È fatta in ogni caso salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un Dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In conformità a quanto previsto nei CCNL applicabili, i provvedimenti disciplinari sono applicati in relazione alla gravità della mancanza, da parte dell'organo a ciò deputato.

Il presente Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 5) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o di quelle previste dai CCNL applicabili.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione Risorse Umane anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo.

## **5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

### **5.3 Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

#### **5.3.1 Amministratori e Sindaci**

Fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 3.10.3, in caso di violazione del presente Modello da parte di alcuno degli amministratori e dei sindaci della Società, l'Organismo informa il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo:
- segnalazione all'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

#### **5.3.2 Consulenti e Partner**

In caso di violazione del presente Modello da parte di lavoratori autonomi, fornitori, Consulenti, Partner o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la Società, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

## Capitolo 6

### AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al consiglio di amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il consiglio di amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (e strumentali), o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il consiglio di amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del consiglio di amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il consiglio di amministrazione, sentito il collegio sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il consiglio di amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del consiglio di amministrazione.

## **APPENDICE**

### **LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001**



## I. Fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. n. 231/2001)<sup>22</sup>;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del d.lgs. n. 231/2001)<sup>23</sup>;
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter del d.lgs. n. 231/2001)<sup>24</sup>;
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (richiamati dall'art. 25-bis del d.lgs. n. 231/2001)<sup>25</sup>;

---

<sup>22</sup> Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.); truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); concussione (art. 317 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione e concussione di membri della Corte Penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).

<sup>23</sup> L'art. 24-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei delitti di falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

<sup>24</sup> L'art. 24-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94. Si tratta dei seguenti reati: associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.) e all'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3-bis d.lgs. n. 286/1998), richiamati dall'art. 416, comma 6, c.p.; associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. (si tratta di tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva); delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416-bis; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990); associazione per delinquere, fuori dai casi previsti dal comma 6 del medesimo articolo (art. 416 c.p.); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407, comma 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

<sup>25</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge n. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

Il novero dei reati presupposto è stato successivamente ampliato dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99, il quale ha reso rilevanti ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente le fattispecie di cui agli artt. 473 c.p.

- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. n. 231/2001)<sup>26</sup>;
- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter del d.lgs. n. 231/2001)<sup>27</sup>;
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. n. 231/2001)<sup>28</sup>;
- delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1 del d.lgs. n. 231/2001)<sup>29</sup>;
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-quinquies del d.lgs. n. 231/2001)<sup>30</sup>;

(contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi).

<sup>26</sup> L'art. 25-bis.1 è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei seguenti reati: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

<sup>27</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. n. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c., come modificato dal d.lgs. n. 38/2017), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c., introdotto dal d.lgs. n. 38/2017), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Si segnala che la legge 27 maggio 2015, n. 69 ha modificato il reato di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c. e il reato di false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori di cui all'art. 2622 c.c. (ora rubricato "False comunicazioni sociali delle società quotate"), eliminando le soglie di rilevanza penale e prevedendo un aggravamento della pena (reclusione in luogo dell'arresto) e ha introdotto i nuovi artt. 2621-bis e 2621-ter, che prevedono rispettivamente una riduzione della pena e l'esclusione della punibilità, tenuto conto delle modalità commissive e dei loro effetti, nonché della natura della società. La predetta legge ha altresì modificato l'art. 25-ter del d.lgs. n. 231/2001, prevedendo un aggravamento delle sanzioni per i reati di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. e ha inserito nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti la nuova fattispecie di cui all'art. 2621-bis.

<sup>28</sup> L'art. 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o a coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizzazione, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

<sup>29</sup> L'art. 25-quater.1 è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

<sup>30</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38 e dall'art. 3 del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.c.) e adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall’art. 25-*sexies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>31</sup>;
- reati transnazionali (richiamati dall’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*”)<sup>32</sup>;
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall’art. 25-*septies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>33</sup>;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (richiamati dall’art. 25-*octies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>34</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (richiamati dall’art. 25-*novies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>35</sup>;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (richiamato dall’art. 25-*decies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>36</sup>;

<sup>31</sup> L’art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall’art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58/1998).

<sup>32</sup> La definizione di “reato transnazionale” è contenuta nell’art. 3 della medesima legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato”, con l’ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: “sia commesso in più di uno Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato” [art. 3, lett. a), b), c) e d)]. I reati transnazionali in relazione ai quali l’art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. (“associazione per delinquere”) e 416-*bis* c.p. (“associazione di tipo mafioso”), all’art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 (“associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri”) e all’art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (“associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”); reati concernenti il “traffico di migranti” di cui all’art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l’“intralcio alla giustizia” di cui agli artt. 377-*bis* c.p. (“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”) e 378 c.p. (“favoreggiamento personale”).

È da notare che, in questo caso, l’ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell’ente non è stato operato – come in precedenza – con l’inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. 231/2001, bensì mediante un’autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell’ultimo comma che “agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”.

<sup>33</sup> L’art. 25-*septies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall’art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta dei delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>34</sup> L’art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 63 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Si tratta dei delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.). L’art. 25-*octies* è stato modificato dall’art. 3 della legge 15 dicembre 2014, n. 186, che ha introdotto nell’ordinamento il reato di autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1), estendendo altresì il novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

<sup>35</sup> L’art. 25-*novies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta di alcuni reati contro la proprietà industriale previsti all’art. 171, comma 1, lett. a-*bis*, all’art. 171, comma 3, all’art. 171-*bis*, all’art. 171-*ter*, all’art. 171-*septies* e all’art. 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

<sup>36</sup> Il presente art. 25-*decies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*”, la quale ha reso rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell’ente la fattispecie di cui all’art. 377-*bis* c.p. a prescindere dal carattere transnazionale della condotta.

- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>37</sup>;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-*duodecies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>38</sup>;
- reati di Razzismo e xenofobia (richiamati dall'art. 25-*terdecies* del d.lgs. n. 231/2001)<sup>39</sup>.

In base all'art. 187-*quinquies* del d.lgs. n. 58/1998 (di seguito anche "T.U. della finanza" o "TUF"), l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente<sup>40</sup>.

<sup>37</sup> L'art. 25-*undecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 2, d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121. Il medesimo d.lgs. 121/2011 ha previsto anche l'introduzione di due nuove fattispecie di reato nel codice penale (i.e. art. 727-*bis*, Tutela delle specie animali o vegetali protette; art. 733-*bis*, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto). Oltre ai due nuovi articoli del codice penale, l'art. 25-*undecies*, d.lgs. 231/2001 prevede quali nuove condotte presupposto della responsabilità degli enti altri reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente: (i) dal d.lgs. 152/2006 (il cd. "Codice dell'Ambiente"), quali l'effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; la raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione; l'inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia; la violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari; il traffico illecito dei rifiuti; le attività organizzate (trasporto, esportazione, importazione) per il traffico illecito di rifiuti; la falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l'utilizzo degli stessi; il superamento dei valori limite di emissione; (ii) dalla Legge n. 150/1992 (in tema di commercio di specie animali e vegetali in via di estinzione), (iii) dalla Legge n. 549/1993 (avente ad oggetto misure di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) e (iv) dal d.lgs. n. 202/2007 (concernente l'inquinamento provocato da navi ed in particolare dal versamento colposo o doloso di sostanze nocive).

La legge 22 maggio 2015, n. 68 "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" ha introdotto sei nuove fattispecie nel codice penale (i.e. art. 452-*bis*, Inquinamento ambientale; art. 452-*ter* Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale; art. 452-*quater* Disastro ambientale; art. 452-*sexies* Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività; art. 452-*septies* Impedimento del controllo; art. 452-*terdecies* Omessa bonifica. L'art. 452-*quinquies* prevede con riferimento ai reati di cui agli artt. 452-*bis* e 452-*quater* anche la punibilità delle condotte colpose.

La predetta legge ha altresì modificato l'art. 25-*undecies* del d.lgs. n. 231/2001, estendendo ulteriormente la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui agli artt. 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies* e per le ipotesi associative aggravate di cui all'art. 452-*octies*.

<sup>38</sup> L'art. 25-*duodecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109. Si tratta dei delitti di cui: (i) all'art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/1998; (ii) all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d.lgs. 286/1998.

<sup>39</sup> L'art. 25-*terdecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167.

<sup>40</sup> Art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998: "Responsabilità dell'ente – [1] *L'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti di cui al presente capo commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).* [2] *Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.* [3] *L'ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.* [4] *In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo.*" Per un commento a tale disposizione si veda Bartolomucci, *Market abuse e «le» responsabilità amministrative degli emittenti*, in *Le Società*, 2005, 919.

Inoltre, il Consiglio dell'Unione europea ha previsto che gli Stati membri debbano adottare le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato)<sup>41</sup>.

## II. Sanzioni

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di euro circa)<sup>42</sup> e di tipo interdittivo, quali il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione<sup>43</sup>, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,

---

<sup>41</sup> Si segnala, in proposito, che l'art. 28 della legge 25 febbraio 2008, n. 34 (Legge comunitaria 2007) prevede, tra l'altro, la delega al Governo ad adottare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, un decreto legislativo recante le norme occorrenti per dare attuazione alla decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio UE del 22 luglio 2003 (relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato). Quanto ai principi e criteri direttivi che il Governo è chiamato a rispettare per dare attuazione alla citata decisione quadro, si segnala la previsione, contenuta nell'art. 29 della medesima legge, della necessità di:

- introdurre nel libro II, titolo VIII, capo II, del codice penale una fattispecie criminosa la quale punisca con la reclusione da uno a cinque anni la condotta di chi, nell'ambito di attività professionali, intenzionalmente sollecita o riceve, per sé o per un terzo, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, oppure accetta la promessa di tale vantaggio, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative non meramente esecutive per conto di una entità del settore privato, per compiere o omettere un atto, in violazione di un dovere, sempreché tale condotta comporti o possa comportare distorsioni di concorrenza riguardo all'acquisizione di beni o servizi commerciali;
- prevedere la punibilità con la stessa pena anche di colui che, intenzionalmente, nell'ambito di attività professionali, direttamente o tramite intermediario, dà, offre o promette il vantaggio di cui alla lettera a);
- introdurre fra i reati di cui alla sezione III del capo I del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le fattispecie criminose di cui alle lettere a) e b), con la previsione di adeguate sanzioni pecuniarie e interdittive nei confronti delle entità nel cui interesse o vantaggio sia stato posto in essere il reato.

<sup>42</sup> La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

<sup>43</sup> Un significativo precedente giurisprudenziale in tema di sanzioni interdittive è costituito dalla decisione sul caso Siemens-Enelpower. Il Giudice per le Indagini Preliminari di Milano, Guido Salvini, ha applicato per la prima volta in via cautelare – in data 27 aprile 2004 – la misura dell'interdizione dai rapporti con la pubblica amministrazione a carico di Siemens Ag, nell'ambito dell'inchiesta Enelpower, per la durata di un anno. Successivamente, in data 5 maggio 2004, ha disposto l'integrazione dell'originario provvedimento restringendone l'applicazione allo specifico ramo d'azienda nell'ambito del quale sarebbe avvenuta la presunta corruzione messa in atto da *manager* di Siemens nei confronti di due amministratori di Enelpower. In altre parole, l'interdizione alla partecipazione agli appalti pubblici è stata circoscritta al solo ramo d'azienda della divisione Power Generation (una delle 14 divisioni del gruppo tedesco), che si occupa della produzione di energia elettrica mediante turbogas. Rimangono estranee al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione tutte le società del gruppo Siemens in Italia, che hanno pertanto potuto continuare a svolgere le proprie attività anche nell'ambito di appalti pubblici.

Il provvedimento integrativo del GIP di Milano appare riconducibile al citato art. 14, comma 1, del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*. Si ricorda, altresì, che il secondo comma della medesima disposizione prevede che *"Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni."* Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 231/2001 *"Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata"*.

La stessa relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: *"Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzionalità. La necessità di questa selezione – conviene ripeterlo – deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese"*.

l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito<sup>44</sup>.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'art. 10, comma 1, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte<sup>45</sup> per l'ente - il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività<sup>46</sup> o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Segnaliamo infine che l'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Per completezza, segnaliamo da ultimo che, ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

### **III. I presupposti della responsabilità dell'ente**

---

<sup>44</sup> A ciò si aggiunge sempre la confisca del vantaggio economico tratto dalla società come conseguenza del reato, confisca che può essere applicata dal giudice per equivalente, a valere su qualsiasi bene o conto aziendale e, in taluni casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

<sup>45</sup> Cfr. l'articolo 16 del D.Lgs 231/2001 che prevede l'ipotesi della sanzione interdittiva applicata in via definitiva.

<sup>46</sup> Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

E' opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

#### **IV. Vicende modificative dell'ente**

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie<sup>47</sup>. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001)<sup>48</sup> ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale<sup>49</sup>.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;

dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti*

---

<sup>47</sup> Gennai-Traversi, *op. cit.*, 164: *"ciò in deroga alla disciplina generale secondo la quale delle obbligazioni sociali rispondono anche i soci illimitatamente responsabili (artt. 2267, 2304 e 2318 cod. civ.), così come gli associati per le obbligazioni dell'associazione (art. 38 cod. civ.)"*.

<sup>48</sup> Art. 8 del d.lgs. 231/2001: *"Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."*

<sup>49</sup> Così Roberti, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica e le vicende modificative*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 1135.

*dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".*

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)<sup>50</sup> e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere<sup>51</sup>.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte." Il d.lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: "Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."

<sup>51</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che "Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie." Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del d.lgs. 231/2001, secondo cui "Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo." Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) 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; b) 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; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca."

<sup>52</sup> Tale previsione appare parzialmente in linea con quanto disposto dall'art. 2504-decies, comma 2, c.c., ai sensi del quale "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa trasferito o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società a cui essi fanno carico." Il d.lgs. 6/2003 ha trasferito tale previsione nell'art. 2506-quater c.c., modificandola come segue: "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa assegnato o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società cui fanno carico". Secondo Gennai-Traversi, *op. cit.*, 175: "Per quanto riguarda invece la scissione totale, dall'enunciato dell'art. 30, comma 2, si evince - pur in mancanza di una previsione espressa - che la responsabilità amministrativa per gli illeciti dipendenti da reati commessi anteriormente alla scissione è riferibile non già alla società scissa, ma esclusivamente alle società beneficiarie della scissione stessa, in quanto sono i soggetti normativamente indicati quali obbligati, in solido tra loro, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso. Il che è peraltro consequenziale al fatto che, una volta intervenuta la scissione totale, la società originaria normalmente si estingue e, in ogni caso, rimane priva del suo patrimonio".



Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001<sup>53</sup>, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito<sup>54</sup>. L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>55</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001)<sup>56</sup>, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.<sup>57</sup>;

<sup>53</sup> Art. 11 del d.lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)".

<sup>54</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattito, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in *executivis* a norma dell'articolo 78".

<sup>55</sup> Art. 32 d.lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

<sup>56</sup> Art. 33 del d.lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

<sup>57</sup> Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta - L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente<sup>58</sup>.

## V. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero<sup>59</sup>. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>60</sup>. Il rinvio

<sup>58</sup> Secondo Roberti, *op. cit.*, 1141, la cessione d'azienda porterebbe a escludere le sanzioni interdittive. Più in generale, sul tema delle responsabilità amministrative in relazione alle vicende modificative degli enti, si vedano, fra gli altri, Castellini, *Per trasformazioni e fusioni si segue il Codice Civile*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 80, Roberti, *op. cit.*, 1127 ss.; De Marzo, *Il d.lgs. n. 231/2001: responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in *Corriere Giuridico*, 2001, n. 11, 1527 ss.; Busson, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit. a cura di Garuti, 183 ss.; Iannacci, *Operazioni straordinarie – Le vicende modificative dell'ente e la responsabilità amministrativa*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 12 ss.; Apice, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili civilistici*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 8 ss.; De Angelis, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione, cessione d'azienda)*, in *Le Società*, 2001, n. 11, 1326 ss.; Napoleoni, *Le vicende modificative dell'ente*, in *Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 99 ss.

<sup>59</sup> L'art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

<sup>60</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a

agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*<sup>61</sup>;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## VI. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale<sup>62</sup>, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>63</sup>. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo<sup>64</sup>; quando il legale

---

tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.” Art. 10 c.p.: “Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”.

<sup>61</sup> Così De Simone, *op. cit.*, 96 ss., il quale fornisce ulteriori ragguagli sulle fattispecie di reato.

<sup>62</sup> Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001.

<sup>63</sup> Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

<sup>64</sup> *“La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieti debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo”*; così Ceresa- Gastaldo, *Il “processo alle società” nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24.

rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001)<sup>65</sup>.

## VII. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2, 17, comma 1, lettera b) del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta<sup>66</sup>. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto individua le esigenze a cui debbono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, dettando nella sostanza lo schema di detti modelli, e cioè:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

---

<sup>65</sup> "Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo" (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit., 282 s.).

<sup>66</sup> A tal proposito vedi, tra le altre, la decisione del Tribunale di Milano del 27 aprile 2004 secondo la quale "Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b)) è necessario che, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 231 del 2001, la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la struttura è tenuta"

- 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.

Inoltre, esso stabilisce che il modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

- a) una verifica periodica del modello e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### **VIII. Caratteristiche dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")**

Sin da subito si è posto il problema interpretativo del rapporto tra i modelli di organizzazione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti in materia di sicurezza sul lavoro basate già su di una articolata "*procedimentalizzazione*" volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro<sup>67</sup>.

Il coordinamento tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della "*salute e sicurezza sul lavoro*" è oggi realizzato dall'art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), con il quale il legislatore stabilisce in modo esplicito quali sono le caratteristiche che il modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* e i modelli di organizzazione e gestione, confermando che solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di "governo del rischio".

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall'art. 6, comma 2 lett. a) e dall'art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d'altronde porre in evidenza quelle che sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche ("*attività sensibili*"), e quindi i profili delle medesime attività che postulino la necessaria osservanza della legge, la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le disposizioni normative di prevenzione pertinenti.

E' chiaro, quindi, che il primo requisito che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della

---

<sup>67</sup> Aldovrandi, I "modelli di organizzazione e gestione" nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231: aspetti problematici "dell'ingerenza penalistica" nel "governo" delle società in *Relazione presentata al convegno "Corporate Governance - strutture ed esperienze a confronto*, tenutosi presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca il 7 giugno 2007.

responsabilità amministrativa delle società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-*septies*, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il modello di organizzazione e gestione deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute e, in particolare, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

*“a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*

*b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*

*c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;*

*d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

*e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*

*f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*

*g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*

*h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

E' pertanto necessario che la Società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure idonee a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione dell'attività di controllo (art. 30, comma 2).

Al pari, è necessario che il modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

Organizzare la sicurezza - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l'adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti.

La società - quindi - in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare - dal punto di vista funzionale - le attività di gestione, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, ecc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche, i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il modello organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il modello quando *“siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”* (art. 30, comma 4, secondo periodo).

Si fa ancora presente che il comma 5 del citato art. 30 stabilisce che: *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)”*.

Infine, di particolare rilevanza risulta la modifica dell'art. 51 del d.lgs. 81/2008 da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>68</sup>.

## **IX. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001 prevede che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto*

---

<sup>68</sup> Per “organismi paritetici” si deve far riferimento alla definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. ee) del d.lgs. n. 81/2008, secondo la quale si tratta di *“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento”*.

legislativo 8 giugno 2001, n. 231/2001) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee Guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

## **X. Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- a) la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- b) il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato<sup>69</sup>.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

<sup>70</sup> In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto* n. 31 del 9 agosto 2003.