

**Modello di Organizzazione, Gestione  
e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01**

---

**PARTE GENERALE**

**ADOTTATO DA INFORMAZIONE FISCALE S.R.L.**

**STATO DELLE REVISIONI**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>
<b>01</b>	09/01/2023	Prima emissione



## **SOMMARIO**

<b>1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b>	<b>1</b>
1.1. Introduzione	1
1.2. Natura della responsabilità	2
1.3. Presupposti per l'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa	3
1.4. Fattispecie di reato	3
1.5. Apparato sanzionatorio	7
1.6. Tentativo	9
1.7. Vicende modificative dell'ente	9
1.8. Reati commessi all'estero	11
1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito	12
1.10. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	12
1.11. Codici di comportamento (linee guida)	14
1.12. Sindacato di idoneità	15
<b>2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ</b>	<b>15</b>
2.1. La Società	15
2.2. Modello di governance	15
2.3. Modello di organizzazione	15
2.4. Codice etico	16
<b>3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE</b>	<b>16</b>
3.1. Premessa	16
3.2. Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001	17
3.3. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001	18
3.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili	20
3.5. Gap Analysis e Action Plan	21
3.6. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo	22
3.7. Il modello di organizzazione, gestione e controllo	22
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>24</b>
4.1. L'organismo di Vigilanza	24
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	26

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi e segnalazioni	31
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	33
4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	33
<b>5. WHISTLEBLOWING</b>	<b>34</b>
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>36</b>
6.1. Funzione del sistema disciplinare	36
6.2. Sanzioni e misure disciplinari	38
6.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	38
6.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	38
6.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	39
6.2.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci	39
6.2.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	39
6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	39
<b>7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>40</b>
7.1. Premessa	40
7.2. Dipendenti	41
7.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società	42
7.4. Organismo di Vigilanza	42
7.5. Altri destinatari	42
<b>8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b>	<b>43</b>
8.1. Verifiche e controlli sul Modello	43
8.2. Aggiornamento ed adeguamento	43

## 1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “d.lgs. n. 231/2001” o “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina dettata dal legislatore, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

L’ente risponde per “colpa di organizzazione” (cfr. infra § 1.3) per non aver predisposto e attuato un sistema di organizzazione, gestione e controllo diretto a monitorare i processi critici con l’intento e lo scopo di prevenire la commissione di fattispecie criminose. La responsabilità amministrativa dell’ente è, pertanto, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano poiché alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

Per espressa previsione legislativa all’ente corrisponde un titolo autonomo di responsabilità, che sussiste anche qualora non sia possibile identificare l’autore del reato ovvero lo stesso non sia imputabile. Analogamente, la responsabilità dell’ente permane nell’ipotesi di reato estinto per cause diverse dall’amnistia.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (vd. per es. linee Confindustria) e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001, si evidenzia come pur se espressamente definita come amministrativa dipendente da reato, essa assume nondimeno caratteri tipici del diritto penale, tanto da aver sollevato contrasti circa la relativa qualificazione giuridica. Tale responsabilità, infatti, in quanto conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in modo significativo dal modello di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689 del 1981.

Ad oggi sembra aver trovato accoglimento la tesi che riconduce tale responsabilità a un *tertium genus*, sintesi del carattere complesso penale e amministrativo, come del resto suggerito dalla Relazione Ministeriale di accompagnamento al decreto, laddove si sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Tale tesi è stata, del resto, da ultimo recepita dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite che, con la celebre pronuncia 18 settembre 2014, n. 38343, c.d. Thyssenkrupp, ha altresì confermato il carattere essenzialmente punitivo della responsabilità, con conseguente soggezione ai principi costituzionali vigenti in materia penale.

La soggezione ai principi penalistici, del resto, è avvalorata dalla stessa disciplina legislativa che stabilisce, ad esempio, agli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001:

- a. i principi di legalità, tassatività e irretroattività tipici del diritto penale;
- b. l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa;
- c. 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.

In aggiunta, si consideri il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società come ulteriore elemento tipico del diritto penale.

### 1.3. Presupposti per l'imputazione all'ente della responsabilità amministrativa

Secondo quanto previsto dall'art. 5 d.lgs. n. 231/2001, la responsabilità dell'ente è ravvisabile in presenza di determinati presupposti, soggettivi e oggettivi.

#### ❖ PRESUPPOSTI OGGETTIVI

1. Il reato presupposto deve essere commesso da:
  - a. soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, co. 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
  - b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).
2. Il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Tali requisiti sono interpretati dalla giurisprudenza dominante come alternativi e distinti: l'interesse rappresenta la proiezione finalistica della condotta secondo una prospettiva *ex ante*; il vantaggio, invece, sottende un accertamento *ex post* e consiste nel concreto risultato perseguito in virtù della condotta.

Conseguentemente la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001) se i soggetti su indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### ❖ PRESUPPOSTI SOGGETTIVI

È richiesta la colpevolezza dell'ente, desumibile dalla mancata adozione dei modelli di organizzazione e gestione e dall'omessa vigilanza sui comportamenti dei dipendenti, la c.d. colpa di organizzazione. La prova liberatoria che l'ente è tenuto a fornire per andare esente da responsabilità si differenzia a seconda che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti (cfr. *infra*).

### 1.4. Fattispecie di reato

L'ente può essere ritenuto responsabile, alle condizioni evidenziate nel paragrafo precedente, soltanto per i reati espressamente previsti dal Capo I, sezione III, del d.lgs. n. 231/2001- c.d. reati presupposto- salvo ulteriori e specifiche previsioni legali, come ad esempio quella disciplinata dall'art. 10 della legge n. 146/2006 in tema di reati transazionali.

L'elenco dei reati presupposto, sebbene in costante aggiornamento, è da considerarsi tassativo.

Le fattispecie possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
2. **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro”*;
3. **reati societari.** Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. n. 231/2001);
4. **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. n. 231/2001, introdotto 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”*);
5. **abusi di mercato,** richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (*“Legge Comunitaria 2004”*);
6. **delitti contro la personalità individuale,** previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
7. **reati transnazionali.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
8. **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
9. **reati in materia di salute e sicurezza.** L'art. 25-*septies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;



10. **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 – *ter* 1 del codice penale;
11. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale;
12. **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
13. **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis-1* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
14. **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*novies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
15. **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
16. **reati in materia ambientale.** L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
17. **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
18. **reati di corruzione tra privati.** L'art. 25-*ter* 1, lettera s-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;

19. **reati di adescamento di minorenni.** L'art 25-*quinquies*, comma 1 lett.c del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;
20. **reati di razzismo e xenofobia.** L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa);
21. **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini.** L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);
22. **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.** L'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);
23. **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies*, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
24. **frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti**, l'art. 25-*octies*.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-*ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica (art. 640-*ter* c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, comma 2);

25. **delitti contro il patrimonio culturale**, la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-septiesdecies rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies), furto di beni culturali (art. 518-bis), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies);
26. **riciclaggio di beni culturali e devastazione**, la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-duodevicies rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies).

Le categorie sopra elencate sono in costante aggiornamento, stante la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria. Ogni eventuale successivo ampliamento del catalogo dei reati sarà, tuttavia, prontamente recepito all'interno del Modello.

### 1.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- a. sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare).

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 € 258,22 ad un massimo di € 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- o 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;
- o l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

- b. sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5. In particolare:

- b.1. interdizione dall'esercizio dell'attività;

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica – tra cui la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi, alle condizioni previste dall'art. 17, possono essere applicate in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

- c. **Confisca:** con la sentenza di condanna a carico dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto di reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono, in ogni caso, fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la

confisca del prezzo o del profitto di reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

- d. Pubblicazione della sentenza, in uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, che può essere disposta quando nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

### 1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

### 1.7. Vicende modificative dell'ente

Secondo quanto disposto dall'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, l'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria 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.

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina, altresì, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente qualora intervengano vicende modificative dell'oggetto sociale, della veste giuridica ovvero inerenti alla gestione dell'attività. A tal fine il legislatore ha predisposto, agli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001, disposizioni specifiche volte a regolare l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Nel disciplinare tali ipotesi, 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. n. 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 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. n. 231/2001, 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, prevede 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. n. 231/2001).

Per ciò che concerne la scissione, l'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce 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. È, poi, previsto che gli enti beneficiari della scissione (sia totale sia 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. 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 Decreto 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 Decreto, 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 qualora, a seguito della fusione o della scissione, a) l'ente abbia 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, e ricorrano le ulteriori condizioni relative a b) risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato, c) messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 32 del d.lgs. n. 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. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultanti dalla fusione o dalla scissione e relativi a reati successivamente commessi. La norma specifica, inoltre, che rispetto agli enti beneficiari della scissione la reiterazione può essere ritenuta 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.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001) che introduce una responsabilità solidale del cessionario al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività sia stato commesso il reato 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 egli era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### 1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in relazione a reati presupposto commessi all'estero. Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 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 su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 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) e, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto.

Infine, come evidenziato dalle linee guida Confindustria 2021, occorre dare atto che la legge n. 146 del 2006, di ratifica della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, ha previsto all'art. 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio l'associazione per delinquere anche di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, il traffico di migranti.

Ai fini dell'attribuzione del carattere transazionale a una fattispecie criminosa, il legislatore ritiene necessaria la sussistenza delle seguenti condizioni:

- nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;

- il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
- è necessario che la condotta illecita sia, alternativamente, commessa in più di uno Stato; in uno Stato ma con effetti sostanziali in un altro Stato; in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato; in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

### 1.9. 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. n. 231/2001 prevede che la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartenga al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Analogamente si stabilisce che per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservino le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

Si applica altresì, per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, la regola 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 da cui deriva la responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

### 1.10. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale della disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente 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;



- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cfr. Regolamento Dove);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione realizza un'inversione dell'onere della prova a carico dell'ente che, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, attraverso la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria cd. "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di 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. Tale scelta legislativa deriva dalla diversa posizione assunta dai sottoposti nella gerarchia aziendale, differenza che non può che rilevare ai fini dell'accertamento della responsabilità.

La differenza principale tra le ipotesi previste dall'art. 6 e quelle stabilite dall'art. 7 risiede, in sostanza, nella diversa disciplina dell'onere probatorio. Mentre, infatti, nel primo caso l'onere della prova grava sull'ente, nella seconda ipotesi grava sull'accusa, che dovrà provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. In ogni caso, 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 (art. 7, comma 2)

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi, ovvero:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando emergano significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per un'efficace attuazione del modello è, inoltre, necessaria la previsione di adeguate iniziative di formazione e informazione del personale, come suggerito dalle Linee Guida Confindustria.

### 1.11. Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 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"*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee Guida di Confindustria") con il precipuo compito di fornire una serie di indicazioni e misure, sostanzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. È, tuttavia, opportuno evidenziare come la valutazione di conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito è rimessa poi in concreto alla valutazione del giudice, attraverso il sindacato di idoneità (*infra*). Come precisato dalle Linee Guida, la redazione delle Linee Guida di Confindustria non preclude, tuttavia, alle Associazioni del Sistema confederale di adottare Codici di comportamento ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, i quali, nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida nazionali, possono approfondire determinati contenuti in relazione a peculiarità di specifici settori e contesti territoriali ovvero fornire indicazioni più dettagliate rispetto alle aree di rischio e ai protocolli organizzativi da adottare.

L'ultima versione delle Linee Guida, approvata da parte del Ministero della Giustizia, aggiornata e adeguata ai nuovi contesti aziendali, è stata pubblicata nel mese di giugno 2021.

La predisposizione delle Linee Guida è finalizzata a orientare le imprese, da un punto di vista metodologico, nella realizzazione di tali modelli, nell'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati) e nella progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente).

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

1. identificazione dei rischi e dei protocolli;
2. adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
3. individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Ulteriore supporto ai fini della redazione del modello è il documento denominato "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza, prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231"- elaborato nel 2019 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili congiuntamente ad ABI, al Consiglio Nazionale Forense e a Confindustria- all'interno del quale sono indicati i principi per la redazione dei Modelli organizzativi ex D.lgs. n. 231/2001 e per lo svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza.

#### **1.12. Sindacato di idoneità**

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

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

Il sindacato del giudice circa la concreta 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", mediante il quale il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per verificare la congruenza del modello adottato. In sostanza, è "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, poteva e doveva essere in grado di azzerare o quantomeno minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## **2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**

### **2.1. La Società**

Informazione Fiscale S.R.L. è una media company fondata con due ambiziosi obiettivi:

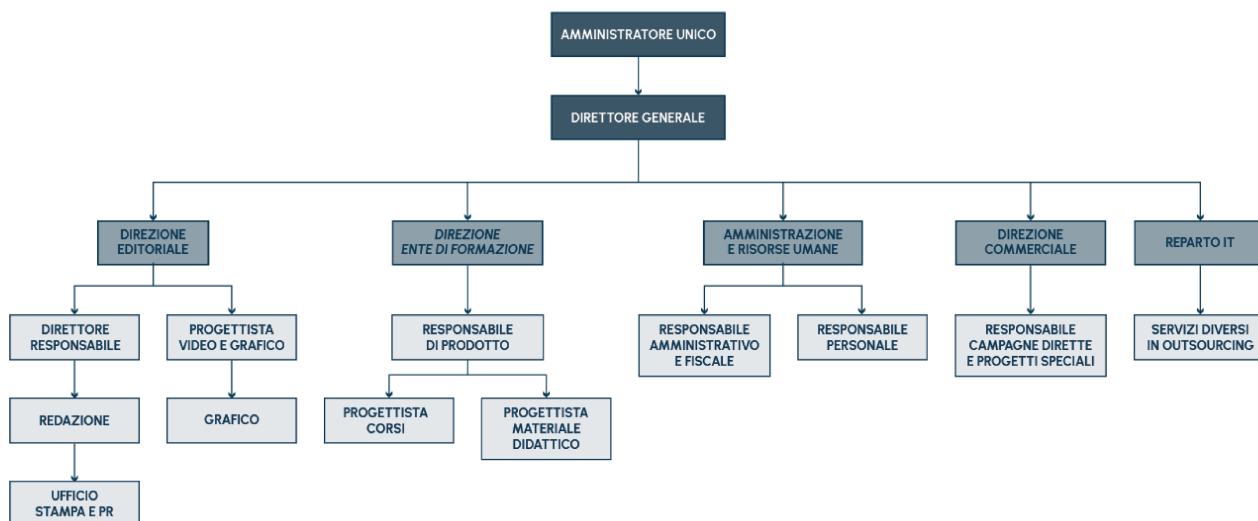
- migliorare l'ecosistema informativo digitale nel verticale fisco, tasse e lavoro;
- innovare il settore della formazione tecnica e strategica per Professionisti ed Aziende.

### **2.2. Modello di governance**

La rappresentanza legale della Società è attribuita all'amministratore unico. Quest'ultimo è dotato singolarmente di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

### 2.3. Modello di organizzazione

La società ha il seguente modello di organizzazione come da organigramma



### 2.4. Codice etico

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell’assunzione con il titolo di Codice Etico e di Condotta, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale sia come membri dell’organizzazione globale.

Il Codice Etico contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività.

L’osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta Aziendale rappresenta uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

## 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

### 3.1. Premessa

L’adozione e l’efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, oltre a costituire il presupposto di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato presupposto individuate dalla legge, rappresenta altresì un atto di responsabilità sociale da parte della Società, a beneficio di tutti i soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell’impresa (amministratori, dipendenti, creditori, ecc.).

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla predisposizione e alla divulgazione di principi etici, volti a implementare i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società, assolvono una funzione normativa mediante la quale si stabiliscono i comportamenti e le decisioni da adottare da parte di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società.

La Società, consapevole che il modello di gestione, per avere valore esimente, non deve rappresentare un mero adempimento burocratico, bensì deve nascere e vivere all'interno dell'azienda, plasmandosi e conformandosi alle realtà aziendali ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

### **3.2. Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001**

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte di seguito.

#### ***Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.***

*Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").*

#### ***Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.***

*Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi e altri elementi/attività di compliance.*

#### ***Fase 3 - Gap analysis e Action Plan.***

*Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

#### ***Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.***

*Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.*

Qui di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

### **3.3. Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 richiede espressamente che nel modello siano individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della Fase 1 è stato, quindi, identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e individuare in via preliminare i processi e le attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di apprendere con maggiore specificità 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 hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusasi con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati con il Team di lavoro:

- *raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);*
- *analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;*
- *rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità;*
- *individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;*
- *individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.*

Le "attività sensibili", in cui è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, sono riportate nella Parte Speciale del presente Modello, nonché nel documento di analisi del profilo di rischio (cd. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), al quale si rimanda.

Sono qui sintetizzate, in considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, tutti i reati potenzialmente applicabili al contesto aziendale:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di credito e in valori di bollo, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- corruzione tra privati (art. 25-ter 1, lett. s-bis);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

Sono stati, altresì, individuati i relativi processi c.d. "sensibili", ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

- Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
- Gestione delle attività di vendita;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione dei rapporti e adempimenti con Enti Pubblici ed Autorità Amministrative Indipendenti, anche in occasione di visite ispettive;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008;
- Gestione dei finanziamenti pubblici;
- Gestione delle sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;
- Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli Organi di Controllo;

- Gestione dei sistemi informativi e della proprietà individuale;
- Gestione degli impatti ambientali.

### 3.4. Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 2 è stato analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1:

- i. le sue fasi principali;
- ii. le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- iii. gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si possano astrattamente configurare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata, quindi, predisposta una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

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 si sono utilizzati come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

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

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti in *risk management* e *process analysis*.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il Team di Lavoro.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento "Matrice identificazione aree a rischio":

- *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 nelle fasi precedenti, 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;*

- *condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;*
- *formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.*

### **3.5. Gap Analysis e Action Plan**

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione: i) dei requisiti strutturali caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001; 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 *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile individuare 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 d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il Team di Lavoro e l'Alta Direzione:

- *gap analysis: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e di Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- *predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

### 3.6. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e tenendo conto delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società è stata avviata la Fase 4, che è consistita nella predisposizione del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e dalle altre fonti sussistenti.

### 3.7. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello”) è stato realizzato in coerenza con i principi individuati dal d.lgs. n. 231/2001.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell’art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenga conto della propria peculiare realtà aziendale, sia coerente con il proprio sistema di *governance* e in grado di valorizzarne i controlli.

Sebbene, ai sensi del citato Decreto, l’adozione del Modello non sia obbligatoria, la Società ha comunque ritenuto di dotarsi del modello suddetto in conformità alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell’interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall’art. 6 del Decreto;
- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;

- determinare una piena consapevolezza in ordine alla contrarietà circa la commissione di illeciti (fortemente condannati e contrari agli interessi della Società anche quando da essi apparentemente potrebbe derivare un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, protocolli, 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, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- 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;
- codice di Condotta e di Etica Aziendale.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01;
- Codice di Condotta e di Etica Aziendale.

Nello specifico, il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01" è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

(i) Nella presente Parte Generale è contenuta una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, al sistema di *governance* e all'assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- allo Statuto OdV;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) Nella Parte Speciale, invece, è presente una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi protocolli.

Il documento prevede, quale parte integrante del Modello ed elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice di Condotta e di Etica Aziendale, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice di Condotta e di Etica Aziendale raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare le condotte e i comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice di Condotta e di Etica Aziendale va a rafforzare l'obiettivo di prevenzione dei comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società.

#### **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

##### **4.1. L'organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

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

L'Organismo di Vigilanza riveste un ruolo di fondamentale importanza per il corretto funzionamento del Modello all'interno dell'ente. Ad esso, infatti, spetta il compito di vigilare continuamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorare l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti. Tale organismo, istituito dalla Società al proprio interno, deve quindi essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, pertanto, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza postulano la necessità che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. I requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di Vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Si richiede, ad esempio, l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente nonché l'assenza di compiti operativi che, rendendo il suddetto Organismo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Si suggerisce, altresì, di prevedere il riporto dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché di destinare, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, risorse finanziarie per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza. Attraverso tali tecniche specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale, l'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di compiere, ad esempio, attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.

Come suggerito dalle Linee guida Confindustria è, inoltre, auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di Vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza, nell'Organismo di Vigilanza, di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei poteri volti ad assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del decreto 231.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, come la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza stesso, stabiliti all'interno del Modello organizzativo, potrà essere rimessa a quest'ultimo, il quale dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un Regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.). Non è, invece, raccomandabile la redazione e approvazione di tale regolamento da parte di organi societari diversi dall'Organismo di Vigilanza poiché ciò potrebbe comprometterne l'indipendenza.

Infine, nell'ottica di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, è necessario che sia garantita la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie relative alle segnalazioni, ecc.).

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha adottato una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") è un organismo collegiale individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio, onorabilità e integrità morale.

#### **4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per il periodo stabilito all'atto di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Nello specifico, nell'individuazione dei componenti, il Consiglio di Amministrazione verifica la sussistenza dei criteri che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alle stesse.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale dichiara l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e allo stesso Organismo l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti necessari alla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità sopraggiunga nei riguardi di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica previo accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione, potrà avvalersi nello svolgimento dei compiti affidatigli e sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni e delle rispettive competenze e professionalità.

I predetti motivi di ineleggibilità sono estesi, pertanto, anche ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, 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 i componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

Nello specifico, per "giusta causa" si intende a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza o di taluno dei suoi membri, di prescrizioni e/o regole comportamentali stabilite nel Modello;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, tra cui l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto, l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che compromettano l'indipendenza e l'autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### 4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, inoltre, strettamente



funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non condivida la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di ottemperare alle richieste dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento e adeguamento del Modello formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte di modifica e/o integrazione ritenute necessarie in conseguenza

di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare le eventuali violazioni comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e sul Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, introducendo anche dei controlli sulla frequenza degli eventi suddetti. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001;

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

#### 4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi e segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti o eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini della disciplina ex d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A tal fine, l'art 6, comma 2, lettera d) del Decreto, prevede l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello, che la Società intende favorire anche predisponendo specifici flussi informativi, disciplinati nello Statuto dell'OdV.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte nonché fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. n. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'obbligo di informazione grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea (utilizzando l'apposita cassetta postale sita all'ingresso della sede centrale), sia in forma elettronica mediante e-mail da inviare all'indirizzo: *odv@informazionefiscale.digital*

Nel rispetto della legge n. 179/2017 la Società valuterà la possibilità di introdurre una piattaforma informatica per le segnalazioni che sarà divulgata a tutti i dipendenti della società.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità; (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Qualora la segnalazione sia palesemente infondata e/o fatta con dolo o colpa grave e/o con lo scopo di nuocere alla persona segnalata, la Società e la persona segnalata sono legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto o Codice Etico.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate a danneggiare il segnalato o l'azienda. In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà sanzionato secondo le procedure previste dal capitolo 5 del presente Modello esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;

- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della compagnia o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata agli atti dell'Organismo stesso. Le segnalazioni ricevute verranno conservate agli atti e protocollate come allegati ai verbali dell'OdV.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è tutelare i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

#### **4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

#### **4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce costantemente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Inoltre, su base periodica almeno semestrale, l'Organismo di Vigilanza presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione nella quale sono indicati gli interventi effettuati, le criticità riscontrate e lo stato di implementazione delle misure preventive previste nel Modello, nonché degli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati, unitamente alla pianificazione delle attività per il semestre successivo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza, redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello, devono pertanto riportare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;

- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio nonché una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

In ogni caso, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ovvero in caso di segnalazioni ricevute aventi carattere d'urgenza, l'Organismo di Vigilanza riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

## 5. WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 - recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"- il legislatore ha modificato la disciplina del c.d. whistleblowing , prevista dall'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001, e ne ha esteso l'ambito di applicazione al settore privato attraverso l'introduzione dei commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* all'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Nello specifico, l'art. 6 co. 2-*bis* stabilisce che i Modelli devono prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. È, altresì, richiesto che tali canali garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che ci sia almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. È, inoltre, previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Un'apposita tutela è, del resto, garantita attraverso la previsione nel sistema disciplinare 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.

Il comma 2-*ter* del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce, invece, che la denuncia circa l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere

effettuata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine, il comma 2-*quater* della norma dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto, del mutamento di mansioni ex art. 2103 del codice civile nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E', pertanto, onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ottemperanza alle disposizioni normative, la Società ha previsto alcuni canali per consentire la comunicazione da e verso l'OdV, sia relativamente ai dipendenti che ai soggetti esterni alla Società:

- una casella istituzionale di posta elettronica: *odv@informazioneefiscale.digital*;
- sulla intranet aziendale, una sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza dove sono presenti, oltre alla normativa 231 e al Modello, anche tutti i riferimenti utili per contattare l'Organismo stesso.

Nel rispetto della legge n. 179/2017 la Società valuterà la possibilità di introdurre una piattaforma informatica per le segnalazioni che sarà divulgata a tutti i dipendenti della società.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. Le segnalazioni, infatti, devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi, al fine di consentire all'OdV di effettuare le dovute verifiche.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità; (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati; (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

Qualora la segnalazione sia palesemente infondata e/o fatta con dolo o colpa grave e/o con lo scopo di nuocere alla persona segnalata, la Società e la persona segnalata sono legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto o Codice Etico. L'anonimato, infatti, non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a

dissapori o contrasti tra dipendenti. Allo stesso modo, la tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che risultino manifestamente infondate e deliberatamente preordinate a danneggiare il segnalato o l'azienda. In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà sanzionato secondo le procedure previste esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Si segnala che il legislatore ha previsto delle ipotesi di esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. n. 179/2017) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - riveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.)

L'Organismo di Vigilanza valuta con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da adottare. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne deve essere motivata, documentata e conservata agli atti dell'Organismo stesso. Le segnalazioni ricevute sono conservate agli atti e protocollate come allegati ai verbali dell'OdV.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è tutelare i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1. Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.



L'adozione di provvedimenti disciplinari conseguenti a violazioni delle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato nonché dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria. Anzi, come evidenziato dalle Linee Guida Confindustria, un modello può ritenersi efficacemente attuato solo quando aziona l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato; il sistema disciplinare, infatti, è preposto a completare e rendere effettivo il modello organizzativo, con il precipuo fine di evitare che vengano commessi reati, non già di reprimerli quando sono già stati commessi.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi, infatti, parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti, con la conseguenza che la violazione di tali prescrizioni lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può comportare l'instaurazione di azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, qualora posta in essere da un dipendente, ovvero la risoluzione del contratto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale ragione è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, unitamente alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il sistema sanzionatorio adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001, in conformità ai principi di proporzionalità e del contraddittorio deve, in ogni caso, ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Si specifica, inoltre, che il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza, per cui nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

A tal proposito, le Linee Guida di Confindustria stabiliscono che la valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve 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 la conclusione del procedimento penale eventualmente pendente. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono 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.

Inoltre, in ottemperanza alla legge n. 179/2017 sono previste sanzioni disciplinari anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (nuovo art. 6, co. 2-bis, lett. decreto 231). Sul punto si rinvia al precedente

La Società ha adottato un proprio Sistema Disciplinare (allegato al presente Modello) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello ex d.lgs. n. 231/01 e dal Codice di Condotta e di Etica Aziendale, in cui sono specificate le azioni previste in caso di violazione, la tipologia e le modalità di applicazione delle sanzioni.

## **6.2. Sanzioni e misure disciplinari**

### *6.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti*

Il Codice di Condotta e di Etica Aziendale e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Condotta e di Etica Aziendale, del Modello e dei suoi protocolli e procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, possono comportare l'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, per quanto concerne i provvedimenti applicabili a seguito di infrazioni disciplinari, si rinvia al Codice di disciplina aziendale.

### *6.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti*

Il rapporto dirigenziale è caratterizzato da una natura spiccatamente fiduciaria verso la Società. Il comportamento del Dirigente, infatti, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice di Condotta e di Etica Aziendale, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta e di Etica Aziendale, del Modello, dei protocolli o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto, della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

#### *6.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori*

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si evidenzia, infatti, come in base all'art. 2392 c.c. gli amministratori siano responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

#### *6.2.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci*

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per consentire di adottare i provvedimenti opportuni, secondo quanto previsto dallo Statuto- tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci- e le misure ritenute più idonee.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

#### *6.2.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società*

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice di Condotta e di Etica Aziendale, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità e, comunque, quando le stesse siano tali da ledere il rapporto fiduciario intercorrente con la Società, la risoluzione del rapporto. In ogni caso è previsto che in caso di violazione commessa da tali soggetti, deve essere data notizia in forma scritta all'OdV e all'organo amministrativo.

#### 6.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nelle attività di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello ovvero sulla mancata individuazione ed eliminazione dei casi di violazione delle disposizioni, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, verifica la fondatezza della stessa e, qualora lo ritenga necessario, determina la sanzione da applicare.

## 7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 7.1. Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione. In particolare, la Società si impegna a comunicare i contenuti e i principi 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.

Sono, infatti, destinatari del Modello: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), e, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, pertanto, intende:

- assicurare che tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", siano consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui si rivolge, è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche cui essi devono attenersi.

Difatti, i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui 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 principi contenuti nel Modello" e di "promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa, sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

## 7.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto:

- i) ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e di Etica Aziendale;
- ii) a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle relative procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello e il Codice di Condotta e di Etica Aziendale o viene garantita la possibilità di consultazione direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata, con contestuale sottoscrizione della dichiarazione di presa conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice di Condotta e di Etica Aziendale ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà essere messa a disposizione con mezzi alternativi, quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e di Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, individuano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti sono tenuti a compilare un questionario, a dimostrazione dell'avvenuta frequentazione del corso. La compilazione e l'invio del questionario vale quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

In ogni caso, la Società si impegna a comunicare ai destinatari, attraverso il mezzo ritenuto più idoneo, le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **7.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile, al momento dell'accettazione della carica, copia cartacea del Modello ed è contestualmente fatta sottoscrivere la dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Qualsiasi modifica apportata al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo viene comunicata mediante i più opportuni strumenti di comunicazione e formazione.

### **7.4. Organismo di Vigilanza**

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **7.5. Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Condotta e di Etica Aziendale e valuta l'opportunità di istituire sessioni formative *ad hoc* in caso di necessità.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

## **8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1. Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza predispone con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, le cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nell'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente le proprie funzioni.

### **8.2. Aggiornamento ed adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte attinenti

all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di consentirne la ratifica mediante delibera da parte del Consiglio di Amministrazione. Resta, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello dovuto ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 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.

Tali modifiche sono recepite mediante una tempestiva delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione.

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