

2020

riedizione Dicembre 2020 (REV 3)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231

RISCK ASSESSMENT – GAP ANALYSIS – ACTION PLAN

Sommario

SOMMARIO	2
<i>DEFINIZIONI</i>	3
<i>DESCRIZIONE DEL SOGGETTO GIURIDICO</i>	6
<i>MODELLO 231 ECOLOGICASANGRO S.P.A.</i>	8
<i>CARATTERISTICHE DEI PROTOCOLLI E DEI PROCESSI AZIENDALI NECESSARIE PER LA PREVENZIONE DEI REATI A DOLO GENERICO E COLPOSI (COMPLIANCE PROGRAMS)</i>	10
<i>SISTEMA ORGANIZZATO DI DELEGHE E FUNZIONI</i>	11
<i>CONTROLLI</i> 11	
<i>SOGGETTI DESTINATARI</i>	12
<i>DISAMINA DEL D.L. VO N. 231/2001</i>	12
<i>LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO</i>	13
<i>LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA ED ELENCO REATI DA PREVENIRE</i>	15
<i>CONCETTI ESSENZIALI (INTERESSE, VANTAGGIO, RISCHIO)</i>	18
<i>SPECIFICAZIONE DEL P*G*K</i>	22
<i>CRITERI GUIDA IMPIEGATI AL FINE DELLA COSTRUZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO 231</i>	23
<i>CARATTERISTICHE/CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE</i>	26
<i>ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	27
<i>WHISTLEBLOWING</i>	28
<i>CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA DA MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:</i>	29
<i>AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MOG 231</i>	30
<i>CODICE ETICO</i>	30
<i>SISTEMA DISCIPLINARE</i>	31
<i>LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	31
<i>CONDOTTE RILEVANTI</i>	33
<i>TIPOLOGIA DI SANZIONI</i>	34
<i>MISURE CORRELATE AL WHISTLEBLOWING</i>	38
<i>LE TIPOLOGIE DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI</i>	39
FONTI DI COGNIZIONE (ELENCO NON ESAUSTIVO)	50

ecologicasangro

MODELLO di organizzazione e gestione ai sensi del D.L.vo n. 231/2001

ECOLOGICA SANGRO S.P.A.

PARTE GENERALE

Definizioni

1. **Società:** *Ecologicasangro Spa*
2. **D.Lgs. n. 231/2001:** *il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni*
3. **Modello Organizzativo:** *il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.L. vo n. 231/01 per la Governance e la prevenzione dei reati presupposto indicati nel citato decreto.*
4. **Attività Sensibili:** *attività della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di uno o più reati da prevenire o, comunque, di una o più condotte, commissive e/o omissive, idonee, da sole o in concorso con altre, a determinare la probabilità che si verifichi un evento dannoso o pericoloso per la società.*
5. **Aree di rischio:** *le aree di attività aziendale ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.*
6. **Organismo di Vigilanza:** *l'organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. Esso ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è dotato di autonomia finanziaria all'uopo predisposta dalla società.*
7. **Linee Guida di Confindustria:** *le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi, di gestione e controllo diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art.6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del d.m. 26 giugno 2003, n. 201. Recentemente le "linee guida" sono state rieditate da Confindustria con la collaborazione del Consiglio Nazionale Forense (CNF), dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC), proponendo i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231";*
8. **Destinatari:** *tutti coloro che operano, anche, eventualmente, di fatto, per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del modello sono compresi i componenti degli organi sociali,*

l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali (quali i fornitori, ecc.), gli enti controllati.

9. Soggetti apicali: *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società, o che, comunque, possano intendersi a capo di un processo aziendale per il quale svolgono, anche di fatto, attività di coordinamento, oppure di orientamento, di vaglio e/o monitoraggio.*

10. Soggetti subordinati: *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.*

11. Organi Sociali: *il consiglio di amministrazione, nonché l'organo amministrativo (Presidente) e l'organo di controllo della società (collegio sindacale).*

12. P.A.: *la pubblica amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.*

13. Consulenti: *soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.*

14. Dipendenti: *soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.*

15. Partners: *le controparti contrattuali della società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.*

16. Procura: *il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.*

17. Delega: *l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.*

18. SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI: *l'insieme organizzato di ruoli e responsabilità specificamente declinate a mezzo delega o procura in relazione ad una o più risorse (interne od esterne) esattamente individuate nell'ambito di una o più attività rilevanti per il raggiungimento dell'oggetto sociale.*

19. CONFLITTO DI INTERESSI: *situazione e/o condizione in cui versa un soggetto della società in relazione ad un atto giuridico da compiersi per conto di quest'ultima (sia che l'atto abbia natura decisoria, sia che esso abbia natura consultiva, di verifica o controllo) tale da poterne pregiudicare in concreto la genuinità o l'utilità; il Modello di organizzazione e gestione disciplina le modalità idonee a superare le ipotesi di conflitto di interessi (promozione del principio di collegialità, astensione o solo dichiarazione*

dell'interessato (cfr. art. 2391 c.c.), interessamento dell'ODV o di diverso organo di controllo addetto alle due diligence etc.), oltre a prevedere ipotesi di incompatibilità/inconferibilità di incarichi e/o funzioni.

20. **Reati:** tutte le fattispecie di reato contemplate dal decreto legislativo n. 231/2001 ai fini della responsabilità diretta degli enti, nonché le ulteriori fattispecie criminali che la società si propone di prevenire, dettagliatamente elencate nel documento "matrice di rischio".

21. **MATRICE DI RISCHIO:** il documento di analisi del contesto interno ed esterno dell'azienda, suscettibile di continuo aggiornamento ad opera dell'organismo di vigilanza, riportante lo stato dell'arte in relazione ai soggetti o ai processi esposti a uno o più rischi, l'elenco delle attività sensibili di riferimento, l'insieme delle misure di prevenzione complessivamente predisposte dalla società per garantire l'operatività aziendale in termini di rischio accettabile e non ulteriormente comprimibile.

22. **FLUSSI INFORMATIVI:** informazioni predefinite nella matrice di rischio e nel protocollo standard, verbali o scritte, rilevanti ai fini della prevenzione, che devono essere fornite agli apicali e all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività aziendali;

23. **PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI:** direttive aziendali recanti le regole comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle proprie mansioni.

24. **Whistleblowing:** canale di segnalazione che consente ai dipendenti (e ai terzi in genere) di presentare segnalazioni circostanziate all'Organismo di Vigilanza o al diverso organo sociale, dotato di autonomia e indipendenza, di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

25. **PROCEDURE AZIENDALI:** sequenza dettagliata e logica di azioni, a loro volta definite in modo più o meno rigido costituenti l'unità di base di un'attività che consentono di rendere uniformi e omogenee le operazioni ivi disciplinate, circoscrivendo notevolmente il potere discrezionale dell'agente;

26. **CODICE ETICO:** il documento aziendale che contempla il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere.

27. **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:** l'insieme delle norme, anche di natura regolamentare, gli orientamenti (per lo più) massimizzati ed uniformi dell'Autorità Giudiziaria, i documenti di prassi promulgati da Organismi Pubblici o associazioni di categoria, i provvedimenti delle Autorità (tra cui: Garante privacy, Anac, Garante della Concorrenza e del Mercato), l'atto costitutivo e lo Statuto della società che, direttamente o indirettamente, concorrono a definire e a migliorare l'attività di prevenzione dei rischi.

28. **CCNL:** il contratto collettivo nazionale del lavoro.

29. **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, etc., quali ad esempio statuto, deleghe e poteri, organigrammi, job description, procedure, disposizioni organizzative.

30. **T.U.A.:** decreto legislativo, 3 aprile 2006 n. 152, c.d. "testo unico ambiente" e ss. mm. e ii.

31. **T.U.S.:** decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, c.d. "testo unico sulla sicurezza" e ss. mm. e ii.

32. **LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA:** linee guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le linee guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, nelle quali, però, non sono forniti elementi precisi se non sul piano metodologico; le linee guida, pertanto, mirano ad orientare le imprese nella redazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle linee guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la completa implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Solo il giudice può, infatti, esprimere un giudizio sulla conformità ed adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito. Recentemente le "linee guida" sono state rieditate da Confindustria con la collaborazione del Consiglio Nazionale Forense (CNF), dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC), proponendo i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"

Descrizione del soggetto giuridico

La società **ECOLOGICA SANGRO**, con sede legale in Lanciano (CH) strada provinciale pedemontana km 10, cap 66034- PEC: ECOLOGICASANGRO@PEC.IT - Codice fiscale: 01404160697, iscritta presso la CCIAA di Chieti al REA CH - 91874, Partita IVA 01404160697, **ha ad oggetto** prevalente smaltimento rifiuti urbani, trattamenti e smaltimenti di altri rifiuti non pericolosi, estrazione, lavorazione e commercializzazione di materiali inerti e derivati provenienti da cave e/o altri siti.

In particolare la società ha per oggetto l'esercizio, in Italia e all'estero, in proprio e/o per conto terzi, sia in via diretta sia attraverso società controllate e/o collegate, delle attività inerenti a: a) gestione integrata di servizi ambientali, quindi, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: 1) raccolta, trasporto, trattamento, recupero e smaltimento, dei rifiuti urbani e speciali, sia pericolosi sia non pericolosi, compreso il controllo delle suddette operazioni, nonché il controllo delle discariche e degli impianti di smaltimento dopo la chiusura; 2) servizi di igiene urbana, servizi accessori alla gestione dei rifiuti, intermediazione e commercializzazione dei rifiuti urbani e speciali, sia pericolosi che non pericolosi; 3) costruzione, ampliamento ed esercizio di impianti sia fissi che mobili, comprensivi di infrastrutture, per la gestione dei rifiuti urbani e speciali sia pericolosi che non pericolosi, comprese le discariche; 4) bonifica di siti e beni contenenti amianto; b) gestione integrata di risorse energetiche, quindi a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: 1) acquisto, produzione, trasporto, trasformazione, distribuzione e vendita dell'energia termica ed elettrica; 2) produzione, trasporto, manipolazione, distribuzione, rigassificazione di gas liquido, acquisto, vendita e stoccaggio del gas, 3) promozione, costruzione e gestione di impianti di cogenerazione e/o produzione di energia elettrica e/o termica alimentati da fonti rinnovabili e non rinnovabili; c) gestione

Integrata delle acque, quindi a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: 1) captazione, sollevamento, trasporto, potabilizzazione, distribuzione e vendita dell'acqua per qualsiasi uso ed in qualsiasi forma; 2) raccolta, trattamento e smaltimento di acque reflue domestiche, industriali ed urbane; 3) costruzione e gestione di impianti di trattamento delle acque reflue domestiche, industriali ed urbane; d) gestione integrata, a favore di enti pubblici, del servizio globale di manutenzione e adeguamento del patrimonio e demanio dell'ente, quindi: 1) manutenzione e adeguamento di: reti di illuminazione pubblica, apparati semaforici, segnaletica stradale di tipo orizzontale, verticale e luminosa; 2) manutenzione e adeguamento stradale in genere e di edifici pubblici e/o di pubblica utilità; 3) realizzazione e gestione di giardini, parchi, fontane, aree sportive, arredi urbani; 4) servizi cimiteriali; 5) servizi di riscossione tariffe. La società può inoltre svolgere, nell'ambito del proprio oggetto sociale, qualsiasi attività comunque funzionale, connessa, complementare o affine a quelle sopra indicate.

Oltre ad erogare servizi ECOSANGRO S.p.A. è anche un produttore di **ENERGIA ELETTRICA DA IMPIANTO FOTOVOLTAICO**.

Attività (prevalente): SMALTIMENTO RIFIUTI URBANI, TRATTAMENTI E SMALTIMENTI DI ALTRI RIFIUTI NON PERICOLOSI, ESTRAZIONE, LAVORAZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI MATERIALI INERTI E DERIVATI PROVENIENTI DA CAVE E/O ALTRI SITI. SMALTIMENTO RIFIUTI URBANI, TRATTAMENTI E SMALTIMENTI DI ALTRI RIFIUTI NON PERICOLOSI, AUTOTRASPORTO DI RIFIUTI SOLIDI URBANI, (ISCRIZIONE IN VIA PROVVISORIA ALL'ALBO NAZIONALE DELLE PERSONE FISICHE E GIURIDICHE CHE ESERCITANO L'AUTOTRASPORTO DI COSE PER CONTO DI TERZI NELLA PROVINCIA DI CHIETI N. CH/6452126/N00), ESTRAZIONE, LAVORAZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI MATERIALI INERTI E DERIVATI PROVENIENTI DA CAVE E/O ALTRI SITI.

Il capitale sociale appartiene alla TECNOAMBIENTE SRL Codice fiscale: 01637800689 per il 92,31% e a Di Biase Vincenzo Codice fiscale: DBSVCN47B05I335P per il restante 7,69%

Lo statuto disciplina la partecipazione anche non proporzionale al conferimento.

È previsto il diritto di opzione (come richiesto *ex lege*, v. art. 2441 c.c.) in caso di cessione delle azioni (o di operazioni di aumento di capitale sociale). E' altresì previsto il gradimento, ad eccezione di trasferimento a parenti o coniuge o persone giuridiche collegate.

Ad oggi la società non ha emesso titoli obbligazionari. Nemmeno risultano operazioni di acquisto di azioni proprie. Non risultano le situazioni di cui all' art. 2359 c.c. (società controllate e collegate), né quelle di cui all'art. 23161 c.c. (partecipazioni), né casi di costituzioni di patrimoni destinati ad uno specifico affare.

Alla data di redazione del presente Modello non risultano formalizzate, da parte dei soggetti a ciò titolati in forza delle disposizioni del c.c., opposizioni a scelte gestionali o a determinazioni assembleari in materia di operazioni societarie suscettibili di deliberazione a mezzo assemblea ordinaria o straordinaria.

Il sistema di amministrazione adottato è quello tradizionale (art. 2380 bis c.c.).

Lo statuto definisce i limiti e i poteri del presidente sancendo la possibilità della concorrenza di cui all'art. 2390 c.c. E' prevista una clausola compromissoria.

I conferimenti sono esclusivamente in danaro.

La società non fa ricorso al capitale di rischio, pertanto non risulta applicabile il D.L.vo n. 58/1998 (intermediazione finanziaria)

Sussiste la revisione legale dei conti

* *

CCNL applicato: Fise Assoambiente

* *

la società detiene Certificazioni di qualità, ambientali ed altro, in corso di validità

* *

La società non è tenuta alla REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE E LA TRARENZA e NOMINA DEL RELATIVO RESPONSABILE (cfr legge Severino L. n. 190/2012)

* *

Modello 231 EcologicaSangro S.p.a.

Il presente documento si propone l'obiettivo di definire un Modello di organizzazione e gestione aziendale rilevante ai sensi e per gli effetti di cui al D.L.vo n. 231/2001: in altri termini, il funzionamento del Modello punta a fornire la scriminante di cui all'art. 6 del citato decreto nel caso in cui dovessero verificarsi uno o più reati tra quelli predicati agli artt. 24 e ss. del testo normativo in commento.

Perché il Modello possa fungere da scriminante della responsabilità amministrativa dell'ente per fatto reato occorre che il Modello risulti, alla prova, **astrattamente idoneo** e **concretamente attuato** al fine preventivo.

Al riguardo, occorre premettere che il Modello 231 ECOLOGICA SANGRO S.P.A., da un punto di vista metodologico, è redatto considerando aspetti diversi, sia tecnico-giuridici sia concettuali, esaminati tanto in fase di realizzazione quanto in fase di applicazione dello stesso. Altro è, ad esempio, strutturare il funzionamento e la documentazione di un processo o protocollo operativo aziendale e le annesse vigilanze in rapporto alla prevenzione di un reato colposo, altro è provvedervi in rapporto alla prevenzione di un reato doloso.

Il Modello ECOLOGICA SANGRO S.P.A. definisce i caratteri generali che devono risultare in seno ai protocolli aziendali per la gestione dei relativi processi perché gli stessi possano dirsi normativamente idonei a prevenire i reati di cui agli artt. 24 e ss. del citato decreto. **All'uopo, gli artt. 5, 6 e 7 del D.L.vo 231/2001 costituiscono le linee guida che l'interprete deve fermamente considerare per la definizione dei caratteri in seno a ciascun protocollo o processo aziendale.**

Secondariamente, il Modello definisce le specificazioni proprie dei processi in essere per la prevenzione dei reati colposi essendo che, in detta ipotesi, a differenza di quanto accade per i reati a dolo generico, qualsiasi condotta (commissiva od omissiva) può astrattamente ritenersi idonea (da sola o in concorso con altre condotte) alla verifica del fatto reato (omicidio colposo, lesioni personali gravi o gravissime colpose, abbandono di rifiuto, sversamento etc.).

Sia la parte generale del Modello sia la parte speciale contengono **prescrizioni**.

L'ODV, pertanto, dovrà tenere conto del presente Modello e verificare l'attuazione sia di quanto previsto nella sua parte generale sia di quanto previsto nella sua parte speciale.

Per evidenti ragioni di razionalizzazione aziendale ed economia gestionale, il Modello 231 ECOLOGICA SANGRO S.P.A. recupera a sé i protocolli o processi aziendali già disciplinati ed esistenti al tempo dell'approvazione del MOG 231 (valutazione dei rischi fatta in sede di DVR, DUVRI, processi adottati

per la gestione dei flussi finanziari, protocolli e certificazioni in essere etc.), curandone l'adattamento secondo le specifiche e le esigenze proprie del Modello 231 come in appresso dettagliate (l'ODV vigilerà su tali specifiche).

Infine, per quanto in questa sede interessa, si osserva che, rispetto a qualsiasi altro sistema di gestione, il Modello 231 si qualifica per la istituzione di un **organismo di vigilanza**, autonomo, qualificato e indipendente (posto all'apice dell'organigramma di controllo e vigilanza), soprattutto nell'azione di verifica e monitoraggio oltre che in quella di aggiornamento e miglioramento, il quale, tra le sue funzioni/competenze, annovera anche quella di vagliare l'astratta idoneità dei processi aziendali ai fini prevenzionali, nonché la loro concreta attuazione da parte degli attori aziendali per fornire e documentare, in ultima analisi, il riscontro tecnico pratico della effettiva funzione preventiva di essi. Proprio la documentazione di tutti gli out-put di cui al Modello 231 adottato è di fondamentale importanza, attesa la rilevanza e la proiezione processualpenalistica del modello 231, ed atteso che, almeno relativamente al verificarsi di un reato a dolo generico (riciclaggio, truffa ai danni dello stato, reati tributari etc.), spetta alla società fornire la prova dell'astratta idoneità e della concreta attuazione del modello adottato (assenza di colpa in organizzazione e di interesse o vantaggio per la società) con la conseguenza che il fatto reato si è verificato in quanto l'autore di esso ha fraudolentemente eluso (cfr art 6 D.L.vo n. 231/2001) le disposizioni, i principi, le regole, le vigilanze, i flussi etc. di cui al deliberato Modello 231.

Per tal via, l'Organismo di vigilanza tende ad offrire un giudizio tecnico in merito alla sussistenza o meno della c.d. colpa in organizzazione in capo al soggetto impresa; resta infatti esclusivo compito del giudice penale quello di definire l'efficacia scriminante, nel caso concreto, del Modello adottato.

Il Modello 231 ECOLOGICA SANGRO S.P.A., in appreso anche MOG 231, è così strutturato

- 1. parte generale**, deputata alla descrizione delle finalità del modello (prevenire le anomalie e/o le criticità che possano qualificarsi come rischio-reato) e alla individuazione dei criteri seguiti per la definizione del risk assessment e dell'action plan;
- 2. parte speciale** (Matrice di rischio) dedicata alla analitica descrizione dei processi aziendali in rapporto al tipo di rischio – reato cui essi appaiono esposti, con la contestuale specificazione delle *compliance programs* a cui attenersi per l'efficace prevenzione e monitoraggio delle condotte commissive e/o omissive che, diversamente, potrebbero dare seguito alla concretizzazione (o anche al solo pericolo) che si verifichi un fatto reato ed assume la valutazione dei reati presupposto recentemente inseriti dal legislatore ad integrazione di quelli originariamente mappati:
 - il reato di autoriciclaggio
 - corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (artt. 2635 e 2635 bis c.c., nuove formulazioni ad opera della L. n. 3/2019;
 - traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
 - crisi di impresa (D.L.vo n. 14/2019);
 - reati tributari (art. 39 del decreto-legge n. 124 del 2019 che ha inserito l'art. Art. 25-quinquiesdecies nel D.L.vo n. 231/2001);
- 3.** protocolli, Whistleblowing, procedure specifiche, segregazione delle funzioni, disciplina anticorruzione (standard);
- 4. ODV** (Organismo di Vigilanza) collegiale, composto cioè da tre membri, avente i requisiti di **autonomia** (assenza di qualsiasi forma di interferenza e di condizionamento, anche in forza della disponibilità di un budget adeguato al compito), **onorabilità e indipendenza, professionalità e competenza necessarie**

alle specifiche fattispecie di riferimento, **continuità d'azione**, vigilanza sull'effettività del modello organizzativo. L'ODV compie, tra l'altro, una verifica tra i comportamenti concreti e il modello istituito; esamina l'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati; analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; cura il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, se le analisi operative rendono necessario fare correzioni e adeguamenti, ovvero se, in ogni caso, risulti che la normativa, la giurisprudenza e la documentazione di prassi producono novellazioni o mutamenti del quadro normativo di riferimento tali da richiedere una revisione delle *compliance* 231 adottate. La funzione dell'OdV si manifesta, dunque, nell'attività di verifica e monitoraggio, in quella di informazione, segnalazione, proposizione al management, aggiornamento. Il tutto è documentato in appositi verbali che evidenziano nel dettaglio le riunioni periodiche e le attività svolte.

- 5. Adozione di un codice etico/comportamentale e sanzionatorio.** Il Modello di gestione si completa di un codice etico e di un codice sanzionatorio costituito dalle disposizioni di cui al CCNL di riferimento.
- 6. Istituzione dei flussi informativi.** Il modello di organizzazione e gestione adottato da ECOLOGICA SANGRO S.P.A. prevede inoltre l'istituzione di **flussi informativi** (v.si matrice di rischio) finalizzati a registrare e documentare le vigilanze e le cose o i fatti oggetto di vigilanza, specifica e generica. I flussi costituiscono degli oneri a carico dei garanti (preposti, RSPP, direttore tecnico, delegato alla sicurezza etc.) e degli interessati in genere (dipendenti e terzi, responsabili amministrazione etc.) i quali devono segnalare all'ODV ogni eventuale anomalia o criticità riscontrata (anche solo potenziale) e al superiore gerarchico (se esistente) e consentono l'adeguamento periodico del DVR e degli altri documenti di analisi di cui al MOG 231 in una fase preventiva, e non successiva, al potenziale fatto dannoso o pericoloso per l'ambiente, per la salute dei lavoratori, nonché per ogni altro ambito suscettibile di sanzione penale.

Caratteristiche dei protocolli e dei processi aziendali necessarie per la prevenzione dei reati a dolo generico e colposi (compliance programs)

Il MOG 231 ECOLOGICA SANGRO S.P.A. adotta parte dei protocolli aziendali già in essere a diversi effetti (es. sistema qualità) e già vagliati in fase di costruzione del Modello, ferme le necessarie implementazioni come da scheda riepilogativa di cui alla parte speciale del MOG 231 aziendale.

Tra le caratteristiche oggetto di riscontro si segnalano quelle che impongono ai protocolli adottati dall'azienda il necessario allineamento ai seguenti principi:

REATI A DOLO GENERICO E REATI COLPOSI

I processi aziendali, nonché ogni azione o protocollo aziendale funzionale all'attenuazione-annullamento del rischio reato, **devono** risultare organizzati e predisposti in *compliance* con i seguenti principi

- A) *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*
- B) *“Nessuno può gestire in autonomia e indipendenza un intero processo”*
- C) *“Documentazione dei controlli”*
- D) *“assenza conflitto di interesse”*
- E) *“erogazione di formazione/informazione generica sulle specifiche e sugli obiettivi di cui al presente Modello; formazione specifica in rapporto alle peculiarità del reato presupposto. Documentazione della formazione e previsione di test di apprendimento”*

F) “competenze in seno ai soggetti preposti (*culpa in eligendo*)”

CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI REATI COLPOSI

G) “*vigilanza qualificata: continuità della vigilanza, specificità della stessa ed emendabilità da parte del soggetto vigilante*”

H) “*acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie a norma di legge o regolamento o Statuto*”

I) “*articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e nei protocolli aziendali adottati e da esso richiamati*” e “*idoneità dei soggetti preposti e mantenimento nel tempo delle qualifiche necessarie al ruolo aziendale affidato*”

L) “*periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate*”

M) “*compliance alle specifiche di cui all'art. 30 T. U. 81/2008, alle specifiche di cui al T.U. n. 152/2006, nonché alle disposizioni di ogni altra norma tecnica che si deve ritenere applicabile in ragione dell'oggetto sociale*”

N) “*rendiconto del proprio operato – flusso informativo*”

L'ODV verificherà se i processi o protocolli aziendali, nonché i soggetti interessati, adottati in ragione del fine da raggiungere (es. rapporti con la PA, trattamento documentazione contabile, gestione operazioni finanziarie, esternalizzazione delle informazioni riguardanti l'azienda, etc.), si attengono ai criteri sopra elencati per garantire il risultato di legalità voluto dal legislatore (prevenire i reati presupposto).

Sistema organizzato di deleghe e funzioni

I protocolli che organizzano l'azione sociale devono essere sufficientemente formalizzati e chiari, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti (mansionario o *job descriptions*), con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (Segregazione delle funzioni).

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione dei soggetti che possono esercitare detti poteri e delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

ECOLOGICA SANGRO S.P.A. adotta la **procura civilistica**, per via della quale il vertice dell'ente distribuisce i poteri ed i doveri a singoli soggetti chiamati a sovrintendere alle funzioni che vengono loro trasferite.

La delega può essere anche penalistica, nel senso che la delega di funzioni distribuisce le responsabilità penali che possono derivare dallo svolgimento dell'attività delegata.

la società si avvale della delega di funzioni ex art. 16 D.L.vo n. 81/2008, con valenza anche per l'ambiente.

Controlli

Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, la Società deve porre specifici presidi. Il grado di controllo che la Società deciderà di attuare per ciascuna attività a rischio dipende, oltre che da una valutazione in termini di costi-benefici, dalla soglia di rischio ritenuta accettabile dal management della Società per quella

determinata attività. I principi di controllo che dovranno essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura richiamano la garanzia dell'integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio, come ad esempio i rapporti con la P.A.;

Deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. E' opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di **sistemi informatici** in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti e documentando i controlli effettuati.

Sarà l'Organismo di Vigilanza a verificare se le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica ed adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati. L'esito di detto processo di verifica ed adeguamento dovrà essere oggetto di specifico reporting da parte delle funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'Organismo stesso, in accordo con l'Amministratore Unico (o Amministratore Delegato).

Soggetti destinatari

Le regole contenute nel Modello ECOLOGICA SANGRO S.P.A. si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività emerse come "a rischio". I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione dell'Amministratore Unico (o Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità).

DISAMINA DEL D.L.vo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dallo Stato Italiano¹.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune

¹ In particolare: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

L'art. 5 del Decreto stabilisce che le persone fisiche che commettendo uno specifico reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente ne possono determinare la responsabilità, possono essere:

- a) persone fisiche che rivestono posizione di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

L'Ente non è ritenuto responsabile qualora i soggetti che rivestono posizione di vertice abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

Inoltre, viene meno la responsabilità dell'Ente per i reati commessi dalle persone di cui sopra, quando lo stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi**;
- l'Ente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli di organizzazione e di gestione ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- l'autore dell'illecito ha commesso il reato eludendo in modo fraudolento i modelli di organizzazione e di gestione predisposti;
- l'Organismo di Vigilanza non ha omesso o adempiuto in modo parziale ai suoi doveri.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopracitati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo alcune specifiche tipologie di reato².

Si ritiene che le tipologie di reato ad oggi previste nel Decreto e che possono potenzialmente riguardare Ecologica Sangro SPA sono quelle specificate nella **MATRICE DI RISCHIO** che l'Organismo di Vigilanza aggiorna correlativamente al mutamento del quadro normativo di riferimento.

Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui l'Ente commetta uno dei reati indicati al precedente paragrafo, lo stesso potrà subire l'irrogazione di sanzioni da parte delle Autorità competenti.

Come stabilito all'art. 9 del Decreto, le sanzioni amministrative previste dal legislatore si suddividono in:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11, 12 del D.lgs. 231/2001)

si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 €. Il numero di quote viene stabilito dal Giudice sulla base degli indici individuati dal comma 1 dell'art. 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

- Sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 del D.lgs. 231/2001)

sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati.

Le sanzioni interdittive sono:

² L'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è soggetto a continue variazioni.

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice in sede penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

- Pubblicazione della sentenza (art. 18 del D.lgs. 231/2001)

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

- Confisca (art. 19 del D.lgs. 231/2001)

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 comma 1 prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2 prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione (le misure sono elencate nella matrice di rischio 231 e sono suscettibili di continuo aggiornamento);
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o cambiamenti normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e, sub art. 6, comma 2).

Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per questo motivo, in alcuna sanzione.

Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze (ad es. carenze nel sistema di controllo interno) che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

Linee Guida di Confindustria³ ed elenco reati da prevenire

In forza di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale, se del caso, può formulare osservazioni.

3 Il presente paragrafo contiene un sunto estratto dal documento "Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. N. 231/2001" approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 marzo 2008; di recente, sono stati pubblicati i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del febbraio 2019), di cui pure si è tenuto conto nella revisione del presente documento.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata **Confindustria** che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, da ultimo, nel marzo 2008 (di seguito, anche ‘Linee Guida’)⁴.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l’imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Di recente, sono stati pubblicati i “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del febbraio 2019), di cui pure si è tenuto conto nella revisione del presente documento.

I punti fondamentali per la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione possono essere così sintetizzati:

- 1) **identificazione dei rischi**, ossia analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- 2) **progettazione del sistema di controllo**, ossia valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente ed, eventualmente, il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (ovvero ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l’efficacia del modello individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti.
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (fattispecie ora potenziata con l’introduzione dell’istituto del whistleblowing, v. art. 6, comma 2 bis, D.L.vo n. 231/01)
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un’architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l’adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. Lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L’art. 31 del Codice, infatti, prescrive l’adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo “i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato

⁴ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 e la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008).

o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta”.

➤ “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- “Documentazione dei controlli”.

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

- Introduzione di un adeguato Sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.
- Individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.
- Obbligo da parte delle funzioni aziendali e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza
- Possibilità di attuare in seno ai Gruppi di imprese soluzioni organizzative che accentrino presso l’Organismo di Vigilanza della capogruppo le risorse da dedicare alla vigilanza anche nelle società del Gruppo medesimo, a condizione che:
 - non sia un gruppo con controllate quotate o di grandi dimensioni
 - in ogni società controllata deve essere istituito l’Organismo di Vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all’organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall’art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 231/2001;
 - l’Organismo di Vigilanza della controllata potrà avvalersi, nell’espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Organizzazione e gestione, delle risorse allocate presso l’analogo Organismo di Vigilanza della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
 - i dipendenti dell’Organismo di Vigilanza della Capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del gruppo, assumono nella sostanza la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell’interesse della controllata stessa, riportando all’Organismo di vigilanza di quest’ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno

Resta tuttavia inteso che la scelta di non adeguare il Modello di organizzazione e gestione ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, non inficia a priori la validità dello stesso.

Il singolo Modello di organizzazione e gestione, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, può discostarsi dalle Linee Guida⁵ che, per loro natura ed espressa ammissione, hanno carattere generale.

Il procedimento indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l’elaborazione del Modello può essere sintetizzato nei seguenti passi operativi:

- **Mappatura delle aree aziendali a rischio di reato**

5 In questo caso specifico si intende qualsiasi tipo di “Linee Guida”, non solo quelle di Confindustria

Tale attività consiste nel compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto.

L'output di fase è costituito dalla mappatura delle aree e dei processi aziendali a rischio di reato.

▪ **Analisi dei rischi potenziali**

Tale attività riguarda le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali individuate nella fase di mappatura e deve condurre ad una rappresentazione esaustiva delle modalità con cui le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

L'output di fase è costituito da una mappatura delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate.

▪ **Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**

Tale processo è rivolto ad una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e, ove necessario, al suo adeguamento, ovvero, alla sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile". Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

L'output di fase è costituito dalla descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché dei piani d'azione eventualmente necessari.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo definito nelle Linee Guida Confindustria sono:

- codice di comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un OdV, deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obbligo di informativa nei confronti dell'OdV da parte delle funzioni aziendali a rischio di reato.

Concetti essenziali (interesse, vantaggio, rischio)

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità

giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, **gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti**.

Il concetto di “interesse”: Il richiamo all’interesse dell’ente (quanto meno concorrente e da valutarsi ex ante rispetto al momento di realizzazione dell’illecito rilevante) colora in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica: pertanto, sarà sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l’ente affinché questo ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che quell’obiettivo sia stato conseguito, come chiarito anche in sede giurisprudenziale (ex multis cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 20.09.2004).

Anche solo l’intenzione dell’autore del reato di procurare un vantaggio alla persona giuridica è dunque presupposto autonomo e sufficiente a coinvolgere la responsabilità della persona giuridica. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla condotta di istigazione alla corruzione di cui all’art. 322 c.p. commessa dal direttore generale di una società operante con la pubblica amministrazione al fine di garantire alla propria azienda rilevanti commesse pubbliche: in tale ipotesi, anche se il fine del corruttore non viene realizzato, la sussistenza dell’interesse dell’ente risulta assolutamente indiscutibile, quasi *in re ipsa*.

È stato chiarito che l’interesse, a differenza del vantaggio, si configura come “finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l’ente”, da valutare ex ante (cfr. Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18 dicembre 2008). Da ciò consegue che l’interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.

Nelle ipotesi in cui dall’attività di polizia giudiziaria emerga che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non è stato realizzato nell’interesse di questo, si potrà ravvisare la “rottura” dello schema di **immedesimazione organica**, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15641/2009, ha sottolineato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l’ente sia stato utilizzato come “schermo” per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo “nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima”.

Laddove, invece, emerga che l’autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l’ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a) e l’inapplicabilità di alcune sanzioni interdittive.

In altri termini, l’interesse dell’autore del reato può oggettivamente coincidere con quello dell’ente, ma la responsabilità di quest’ultimo sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l’autore del reato obiettivamente realizza (*rectius*: la sua condotta illecita appare ex ante in grado di realizzare) anche quello dell’ente. Conseguentemente, il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento dell’interesse concorrente di una pluralità di soggetti: può, cioè, essere un interesse “misto” (cfr. Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 3615/2006).

Il concetto di vantaggio: Il requisito del vantaggio, la cui sussistenza dovrà essere accertata attraverso una valutazione obiettiva condotta a posteriori, è ancorato al risultato, rilevante prevalentemente sotto il profilo patrimoniale, che l’ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell’illecito, a prescindere anche dal fatto che chi l’ha commesso non abbia agito nel suo interesse.

In merito a quanto precede, in sede giurisprudenziale è stata statuita la rilevanza del vantaggio anche:
- non patrimoniale (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza in data 20.09.2004, e Tribunale di Trani, sentenza in data 26.10.2009);

- indiretto (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 12.03.2008 e Cass., Sez. II, Penale, sentenza 15641/2009). In particolare:

· il giudice meneghino ha riconosciuto la rilevanza anche di un vantaggio indiretto, sempre economicamente apprezzabile e derivante dalla commissione del reato-presupposto, costituito dalla possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti che gli hanno consentito, successivamente, l'aggiudicazione di una gara per effetto dei vantaggi illeciti (diretti);

· il massimo Organo di legittimità ha affermato la rilevanza del vantaggio "indiretto" rappresentato dall'assunzione da parte dell'ente, per effetto della commissione del reato presupposto, di una posizione di quasi monopolio raggiunta nell'area geografica di riferimento.

In merito, sarà necessario individuare chi ha beneficiato del vantaggio derivante dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica e l'eventuale beneficio che da tale comportamento possa essere derivato all'ente. L'apprezzamento di tale ultimo aspetto risulta di estrema importanza dovendosi considerare che proprio da questa valutazione potrà derivare la stessa punibilità dell'ente ed il conseguente suo assoggettamento a sanzione.

Sul piano investigativo, precisamente nella formazione della prova della responsabilità dell'ente, tenendo conto di quanto evidenziato nella relazione di accompagnamento al decreto in rassegna e secondo quanto statuito dal Tribunale di Trani (sentenza in data 26 ottobre 2009), il vantaggio potrà essere valorizzato quale elemento apprezzabile ex post ma dimostrativo del suo interesse ex ante, tenendo conto che lo stesso è destinato a perdere vigore probatorio in presenza della prova positiva di un interesse esclusivo proprio o di terzi presente nella condotta tenuta da parte delle persone indicate nel primo comma dell'art. 5.

E' da rilevare come sul piano giurisprudenziale sia stato chiarito che il vantaggio non deve avere il carattere della permanenza essendo sufficiente quello della istantaneità, con la conseguenza che non assumerà rilevanza, ai fini di una possibile esclusione della responsabilità dell'ente, il fatto che il profitto derivante dal reato presupposto sia transitato solo momentaneamente nel suo patrimonio per poi fuoriuscirne, posto che comunque si è realizzato, per un lasso più o meno lungo di tempo, un incremento di ricchezza. In merito a quanto precede, la Cass., II Sez. penale, nella sentenza n. 3615/2006, ha ribadito che "ciò che avviene dopo resta perciò condotta "post factum..." inidonea ad "elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente".

Conclusivamente, tenendo conto delle indicazioni sopra riportate, emerge che l'attività investigativa dovrà essere finalizzata, in merito a tale aspetto, a verificare se il provento della condotta criminosa:

- sia rimasto nella disponibilità dell'ente (anche temporanea);
- ovvero sia stato reimpiegato per finalità "latamente societarie"

Vantaggi fortuiti: Nel caso in cui dall'attività investigativa dovessero rilevarsi elementi tali da evidenziare che la condotta del reo posta in essere nell'interesse esclusivo suo o di terzi abbia prodotto effetti positivi (cc.dd. vantaggi "fortuiti") nella sfera giuridica dell'ente, si reputa opportuno, pur ritenendo plausibile concludere per l'inesistenza di forme di responsabilità amministrativa in capo all'ente, che l'eventuale sussistenza della sua responsabilità dovrà essere rimessa all'apprezzamento della competente A.G., evidenziando come sul punto sia possibile, in assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, rilevare una duplice interpretazione, in accordo con quanto sostenuto in dottrina. Nello specifico, da una parte vi è chi, richiamando anche la relazione illustrativa, ritiene nell'ipotesi in commento l'insussistenza della responsabilità dell'ente (in senso conforme cfr. Cass., Sez. VI, Penale, sentenza n.

32627/2006), risultando quest'ultimo completamente estraneo alla vicenda. Altra interpretazione, muovendo dalla lettera dell'art. 5, comma 2, e sulla base di una lettura sistematica del decreto, conclude per la responsabilità dell'ente replicando, alle osservazioni secondo cui nel caso dei vantaggi fortuiti all'ente verrebbero imputati fatti che sfuggono alla propria sfera di controllo, che il legislatore ha inteso sollecitare le imprese all'adozione di modelli organizzativi tali da ampliare le proprie potenzialità di controllo all'interno dell'organizzazione aziendale, e idonei ad evitare, attraverso più sofisticate procedure interne, la consumazione di reati da parte dei propri apicali/sottoposti.

L' "interesse" ed il "vantaggio" nei reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro: Tenendo conto di quanto sottolineato con riguardo ai concetti di "interesse" e di "vantaggio", emerge immediatamente come le citate considerazioni, in ragione della diversità in punto di elemento soggettivo che caratterizza i reati colposi, non possono essere estese *sic et simpliciter* alle ipotesi di responsabilità dell'ente dipendente da uno dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

In proposito, va osservato che il concetto di "interesse" dell'ente, che deve caratterizzare finalisticamente la condotta dell'autore del reato, potrebbe apparire non compatibile con l'agire colposo, stante l'assenza di coscienza e volontà che lo contraddistinguono, mentre sarebbe configurabile, e rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa, il solo "vantaggio" dell'ente, valutabile ex post, in funzione della connessione che intercorre tra il reato e la vita dell'impresa e non attraverso l'accertamento dello scopo che ha ispirato l'autore del reato presupposto.

Sul punto, in sede giurisprudenziale, premettendo che i reati presupposto di cui all'art. 25-septies sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, è stato sottolineato che se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che sta alla base della produzione dell'evento. Conseguentemente, è stato affermato che, allorquando nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata, così come, analogamente, nell'ipotesi in cui, realizzata la condotta, l'ente abbia tratto comunque vantaggio dalla stessa, **ad esempio nella forma di un risparmio di costi**, salva la previsione del secondo comma dell'art. 5.

Dall'orientamento giurisprudenziale sopra riportato discende che la polizia giudiziaria, di volta in volta, dovrà accertare: - se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni personali) sia stata o meno determinata da scelte rientranti "oggettivamente" nella sfera di interesse dell'ente, evitando in tal modo un approfondimento sull'elemento finalistico della condotta, non richiesto per la stessa natura dei reati in esame; - oppure, se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri, dovendosi in tal modo leggere la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 29 ottobre 2009).

Risk assessment e Gap analysis aziendali: Mediante tale procedimento si valuta se in relazione alle diverse e numerose fattispecie di reato specificamente richiamate dal D.L.vo n. 231/2001 vi possono essere **aree o processi aziendali a rischio**, cioè suscettibili di rendere possibile o potenziale l'accadimento del fatto reato previsto dal legislatore, anche solo a titolo di tentativo.

Concetto di rischio: Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di

salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il **rischio è ritenuto accettabile** quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad impossibilia nemo tenetur, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite (La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti).

Il rischio, naturalmente, può essere, prima di tutto, fisiologico (ad es. una società che trasporta petrolio con le navi è fisiologico che possa commettere reati ambientali) ovvero patologico (una impresa che produce software non è detto che commetta corruzione). In ogni caso va valutato secondo un determinato criterio logico di cui in appresso si darà contezza. In proposito si ricorda che, in tema di costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Confindustria introducono un diverso concetto di rischio accettabile: la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente e/o Fraudolentemente.

Sono promosse periodiche (almeno una all'anno) riunioni tra i soggetti maggiormente interessati dal processo o dall'area ritenuta a rischio, c.d. Key officer/incaricati per trattare lo stato dell'arte aziendale, l'idoneità delle misure in essere e la tenuta del P*G*K. Più in generale, sarà l'ODV a dare corso alle audizioni specifiche dei soggetti interessati e alle eventuali prescrizioni per migliorare il Modello.

Posto che il rischio rappresenta la possibilità che accada qualcosa di pericoloso o dannoso, la formula base impiegata per la sua misurazione è la seguente $R=P*G*K$ dove R= Rischio, P=probabilità che accada un evento dannoso o pericoloso, G= gravità dello stesso, K= fattore dovuto alla formazione/informazione e al concreto riscontro, da parte dell'OdV, dell'attuazione delle misure previste nella matrice di rischio per la neutralizzazione (giuridica) del rischio medesimo.

L'ODV – nella fase attuativa del Modello – potrà revisionare e ridefinire la graduazione dei valori correlati al P, al G e al K nell'ottica preventiva del MOG 231.

SPECIFICAZIONE DEL P*G*K

Si rimanda alla matrice di rischio.

Criteria guida impiegati al fine della costruzione ed efficace attuazione del modello 231

1. Lo scopo e la *ratio legis* del D.L.vo n. 231/2001 può individuarsi, sinteticamente, nella necessità di approntare uno strumento endosocietario che consenta, attraverso tutte le sue peculiarità di seguito individuate, la diffusione di una **cultura di impresa** in capo a tutti coloro che, a vario titolo, mantengono un rapporto con questa (dipendenti, collaboratori, professionisti, etc.). Ciò implica a) impegno a promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari; b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati nel d.lgs.n.231/01; c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs.n.231/01 nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili; d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli esplicitati principi di controllo; e) istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento

2. Tale cultura, improntata principalmente alla prevenzione dei reati previsti dal decreto nell'interesse dell'impresa, deve anche tradursi in un contributo (seppur indiretto) all'evoluzione generale della legalità (derivante dalla prevenzione delle condotte riprovevoli), nonché alla determinazione di un nuovo approccio nell'adempimento dei propri doveri lavorativi per una più consapevole tutela dell'impresa intesa non solo come strumento per la creazione della ricchezza e del miglioramento del progresso, ma anche come vero e proprio "bene comune" che salvaguardi sia gli interessi eterogenei di chi vi lavora sia quelli di chi, invece, non ha (ma solo apparentemente) alcun rapporto con essa: in quest'ultimo caso, l'impresa va organizzata e strutturata per la salvaguardia di interessi o beni giuridici superindividuali quali la salubrità dell'ambiente e la salute umana, il diritto alla vita, ma anche altri interessi di rango inferiore quali la regolarità dei traffici economici, la tutela della proprietà intellettuale, la privacy, la fede pubblica etc.

3. Da questo punto di vista, appare opportuno, per i fini annunciati, non limitare l'analisi e la stesura (quindi l'attuazione) del Modello esclusivamente nel senso di prevenire l'accadimento dei soli reati esattamente individuati dal decreto, ma di estendere la valutazione complessiva anche in riferimento a reati **"della specie di quello verificatosi"**; così, ad esempio, gli eventuali comportamenti che il modello impone di adottare o di rendicontare per prevenire che un determinato fatto o atto in capo ad un determinato soggetto possa tradursi in un danno per l'impresa, nell'ottica di un determinato reato che si intende evitare, sono tendenzialmente valutati nel senso di ricomprendere, per quanto possibile, tutti i fatti astrattamente idonei alla verifica del fatto-tipo. Ed è evidente, in tal senso, **che un apporto fondamentale dovrà derivare proprio dal soggetto destinatario dei protocolli aziendali di cui al MOG 231**: questi non solo dovrà contribuire alla determinazione del risk assessment ma, ulteriormente, dovrà fungere da stimolo o impulso per la concreta verifica della tenuta del modello e della sua compatibilità con i molteplici compiti aziendali (tra cui il perseguimento dell'oggetto sociale): di qui la previsione, come si appurerà dalla lettura del presente documento, di oneri specifici quali i **flussi informativi** nonché la necessaria partecipazione periodica ai **corsi di formazione con annessi test di valutazione**.

4. Un ruolo imprescindibile assume dunque lo studio delle singole norme incriminatrici contemplate dal Decreto (**reati presupposto**). Ciò costituisce un sicuro punto di partenza per comprendere se quei determinati e specifici reati possono o non possono verificarsi nel contesto aziendale, in generale e in concreto. Ma, ulteriormente, costituiscono, come anticipato, anche lo stimolo a meglio organizzare l'impresa

nell'ottica di interessi corporativi e superindividuali. A tal fine ci si è avvalsi della disamina di ciascuna fattispecie criminale richiamata dal D.L.vo n. 231/01, di cui alle linee guida di Confindustria – ultima versione 2014 - da intendersi parte integrante del presente modello; il decreto 231 prevede infatti che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia (cfr. art. 6 D.L.vo 231/01);

5. La ratio del Modello 231 diparte dalla seguente considerazione: la verifica di un determinato fatto-reato all'interno dell'azienda implica che l'impresa, parallelamente al processo penale riguardante l'autore materiale del reato (*societas delinquere non potest*), può essere coinvolta sotto il profilo amministrativo, nel senso che può essere destinataria di pesanti sanzioni amministrative (di natura cautelare, interdittive e/o pecuniarie) correlate all'illecito penale; affinché ciò non accada, l'impresa nel suo complesso dovrà dimostrare di aver adottato un **Modello organizzativo** che deve risultare **idoneo ed efficacemente attuato** secondo determinate **linee guida** indicate nel decreto medesimo. Fermo restando che, pur adottando un Modello idoneo ed efficace, il fatto reato **commesso nell'interesse o a vantaggio della società** potrà sempre verificarsi, ma, evidentemente, ciò **non implicherà** la responsabilità amministrativa dell'impresa e la potenziale applicazione in danno di esse di una o più delle sanzioni di cui all'art. 9 del D.L.vo n. 231/2001, se questa dimostra quanto stabilito negli artt. 5 e ss. del decreto 231.

L'efficace attuazione del modello richiede:

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

Il funzionamento del modello e, quindi, la relativa efficacia esimente ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.L.vo 231/2001, non può prescindere dai controlli circa la relativa concreta attuazione. Il modello, infatti, oltre a dover essere **idoneo**, deve essere anche concretamente **attuato**, pena, altrimenti, la potenziale inutilità dello stesso ai fini del D.L.vo 231/2001.

6. Tra gli altri elementi costitutivi di un valido Modello 231, vi è l'Organismo Di Vigilanza. La società deve istituire un ODV, ovvero una entità terza, plurima, autonoma e indipendente, che includa personalità esperte in materie giuridiche – economiche – tecniche (sicurezza, ambiente etc.), esperte in materia di criteri di valutazione del rischio ovvero di costruzione di modelli organizzativi, che quindi abbiano credenziali specifiche (ad es. deve risultare la partecipazione a corsi di formazione sul modello 231 o similari in ragione dello specifico ruolo che intendono coprire).

L'ODV adotta un proprio regolamento che contempla i propri poteri, la propria competenza (tra cui sicuramente l'attività di *audit* e di verifica materiale circa l'applicazione concreta del Modello sotto ogni aspetto, l'attività di accesso a tutta la documentazione aziendale e di valutazione soggettiva dei soggetti incaricati, secondo un prototipo di questionario per la valutazione soggettiva, che l'ODV predisporrà e consegnerà agli atti aziendali per la debita conservazione degli stessi); deve disporre di una propria autonomia finanziaria assicurabile attraverso la deliberazione di un budget annuale da cui poter attingere direttamente, senza intermediazione con gli organi esecutivi, in caso di urgenza o inerzia da parte di questi, nonché l'indipendenza da altri organi societari. L'ODV, beninteso, non ha poteri certificativi del modello (attività riservata al giudice penale chiamato a formulare un giudizio definitivo in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito contestato), tuttavia costituisce parte integrante e inderogabile del modello 231, voluto dal legislatore per Vigilare sull'applicazione ed attuazione dello stesso.

Le adunanze dell'ODV, almeno trimestrali, dovranno constare da verbale il quale rendiconti l'attività svolta, argomenti in maniera logico-giuridica le eventuali determinazioni e potrà essere conservato agli atti della società con data certa (documentazione attraverso Vittoria RMS). Come specificato nella parte generale delle LINEE GUIDA Confindustria i membri dell'ODV, che possono essere sia interni che esterni, devono avere alcuni requisiti: **A)** nelle imprese di medio grandi dimensioni, l'ODV deve essere collegiale; **B)** i membri sono autonomi e indipendenti, quindi vanno reperiti tra coloro che sono posti ai vertici o alla dirigenza dell'impresa e che non abbiano la possibilità di decidere autonomamente sull'operatività aziendale perché ciò minerebbe l'obiettività del giudizio sull'operatività del Modello; **C)** i membri devono rispondere al requisito della professionalità: tecniche specialistiche in punto di valutazione, organizzazione e analisi dei sistemi organizzativi, specialmente giuridico-penalistico; **D)** i membri devono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali, assenza di sentenze di condanna definitive; **E)** l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.), nonché deliberare il compenso per l'attività svolta.

Si specifica che la società con delibera originaria del 04.06.2010, successivamente confermata con delibere del CDA ha adottato il MOG 231 e ha nominato l'Organismo di Vigilanza, attualmente nelle persone di Avv. Andrea Pavone (presidente), Antonio Sacco, Dr. Mauro Bianchi.

Un ulteriore sviluppo per la **concreta attuazione** del presente modello implica le seguenti prescrizioni oggetto di vigilanza da parte dell'ODV:

---- coinvolgimento di soggetti o strutture endoaziendali con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va quindi riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio, etc.). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento quali, ad esempio, il D. Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza;

---- onere a carico dei soggetti particolarmente individuati di **flussi informativi** nei confronti dei delegati/incaricati e da questi all'ODV e/o al CDA in caso di riscontro (anche solo potenziale) di anomalie di sistema (rendicontazioni), ciò che, in definitiva, contribuisce anche a meglio responsabilizzare tutti gli "attori" del Modello; la rendicontazione deve essere comunque obbligatoria nel senso che il modello deve prevedere che, almeno una volta ogni bimestre (o diverso periodo predefinito), il soggetto incaricato deve inoltrare un *report* all'ODV o al CDA o al *Key officer* sullo stato dell'arte relativamente al proprio ambito operativo, v. fac simile evidenza FLUSSI informativi, sostituibile con eventuale report sorveglianze del sistema informatico adottato dall'azienda

---- onere di **pubblicizzare e rendere conoscibili** – anche al fine del miglioramento - i risultati e gli elementi costitutivi del Modello, sicché, dopo l'adozione di quest'ultimo, non si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni che, in ipotesi, evidenzerebbero una carenza organizzativa;

---- predisposizione di un **codice etico aziendale** scritto che appalesi l'animo aziendale e di cui dovrà farsi menzione nei corsi di formazione; il codice deve essere divulgato perché sia quantomeno conoscibile e deve prevedere una sorta di clausola aperta che consenta la possibilità ai destinatari di proporre integrazioni; ad esso potranno affiancarsi ulteriori codici specifici, come l'anti *bribary act*, o disposizioni etiche annesse all'applicazione del Codice appalti.

----, predisposizione di un **codice sanzionatorio** per l'eventuale violazione del Modello, con la disciplina delle procedure da adottarsi ai fini delle contestazioni e comminazione delle sanzioni sulla scorta delle prescrizioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e, quindi, sulla scorta dei precetti di cui al CCNL di riferimento: i fatti sanzionabili dovranno essere predeterminati e conoscibili da parte dei destinatari del modello al fine della legittima contestazione degli addebiti, nel rispetto del contraddittorio, del diritto di difesa e della specificità degli addebiti;

7. Obbligo di costante monitoraggio dello stato dell'arte aziendale e dell'evoluzione della normativa, della prassi e della giurisprudenza per il miglioramento permanente del Modello 231.

8. Annualmente l'ODV redigerà un rendiconto al CDA e provocherà, se del caso, la revisione del Modello nel senso di valutare lo stato dell'arte in relazione a tutti i reati presupposto contemplati nel decreto.

Caratteristiche/contenuti minimi della formazione

La formazione dovrà investire tutti i potenziali interessati, in ragione delle aree di rischio-reato ai quali i medesimi risultino esposti per mansione/funzione.

E' necessario effettuare attività di formazione finalizzata a prevenire i reati di riferimento.

I percorsi formativi devono tener conto del contributo che può essere offerto dal personale interessato e che coopera per la buona riuscita della prevenzione.

Le iniziative di formazione devono tener conto delle esperienze concrete e dei casi pratici.

Il programma di formazione deve tener conto dei seguenti obiettivi:

- individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione di riferimento;
- individuazione dei contenuti e periodicità della formazione;
- individuazione dei canali e gli strumenti di erogazione della formazione;
- le attività devono essere documentate mediante registro presenze, slides formative proiettate in occasione dei corsi o divulgate a mezzo sistema informatico, test di valutazione.

Il programma di formazione deve prevedere l'erogazione della stessa a livello apicale e ai sotto livelli.

Tematiche oggetto di trattazione:

- A) struttura, scopo e metodo sull'analisi del rischio
- B) Conflitto di interessi
- C) Misure preventive
- D) Oneri necessari (MOG 231, flussi informativi, segnalazioni, codici di comportamento etici e sanzionatori etc.)
- E) Esempi.

Alla formazione potrà provvedere anche l'ODV.

Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto, stabilisce come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento.

Premesso che costituisce causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna o di patteggiamento non irrevocabile, tale organismo, per ECOLOGICA SANGRO S.P.A. , è composto da 3 membri.

Il soggetto a cui è stato attribuito tale compito deve godere dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza

L'Organismo è inserito come unità Staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile. Tale Organismo dispone un'attività di reporting al vertice dell'Ente, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

- Professionalità

I componenti dell'Organismo sono dotati delle conoscenze tecniche e giuridiche necessarie allo svolgimento del compito assegnato. Tali caratteristiche unitamente a quella di indipendenza - garantiscono l'obiettività di giudizio.

- Continuità d'azione

La presenza dell'Organismo è costante al fine di poter garantire un'efficace e continua applicazione del Modello.

Al fine di attuare quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione individua il soggetto (o i soggetti) più idoneo al quale attribuire detto compito e quindi a svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi di altre funzioni di ECOLOGICA SANGRO S.P.A. che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività da porre in essere.

All'Organismo è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'effettività del Modello, ossia sull'osservanza delle prescrizioni dello stesso da parte dei destinatari individuati in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello ossia sulla capacità, in relazione alla struttura della Società, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della Società. Tale attività, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- I. presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni societari in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi le proposte sono presentate al Consiglio di Amministrazione;

- II. follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Sul piano più operativo sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo;

- condurre ricognizioni dell'attività della Società ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente (con il supporto dei Responsabili delle varie funzioni e/o degli *owner* di processo) verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello (tra cui i flussi informativi), nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società, in primis il Collegio sindacale (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività delle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante di ECOLOGICA SANGRO S.P.A. . All'Organismo devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività che possono esporre la Società al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto per le diverse tipologie di reati. In particolare all'Organismo devono essere segnalate le attività più significative e devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, adozione delle clausole standard ecc. siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni della Società per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari).
- deve essere portata a conoscenza dell'Organismo, oltre la documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ed all'osservanza di quanto previsto nel Codice di condotta aziendale. Le segnalazioni possono essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e di quanto previsto dal Codice di condotta aziendale. L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Whistleblowing

In ossequio alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.L.vo n. 231/01, la società istituisce un sistema di prevenzione specifico che consente al personale interessato, tenuto conto degli obiettivi del modello 231 aziendale, di formalizzare, con riservatezza, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito ad anomalie e/o criticità che essi dovessero rinvenire nell'esercizio delle loro mansioni.

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la risoluzione del rapporto con la società.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, predisposte con garanzia di riservatezza, a tutela dell'integrità della società, sarà soggetto alla sanzione della risoluzione del rapporto con la società.

Alla stessa sanzione soggiace colui il quale effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione 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 medesimo.

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.

Cause di ineleggibilità e di decadenza da membro dell'Organismo di Vigilanza:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D.Lgs. n. 231/2001;
- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D.Lgs. n. 231/2001;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore ad un anno di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno due riunioni dell'Organismo

Il membro dell'Organismo di Vigilanza che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO del MOG 231

Il presente Modello è soggetto a due differenti tipologie di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza:

- **verifiche sugli atti:** annualmente si procede ad una verifica dei principali atti della Società nelle aree a rischio di reato;
- **verifiche delle procedure:** periodicamente si procede alla verifica dell'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

All'esito della verifica viene redatto un rapporto che evidenzia le possibili manchevolezze e che suggerisca le eventuali azioni da intraprendere. Tale rapporto viene sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie 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;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, 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 provvederà, altresì, mediante apposita relazione annuale, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

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 l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza provvederà a rendicontare annualmente al CdA lo stato dell'arte aziendale in relazione al MOG 231.

CODICE Etico

Il Codice etico aziendale indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori e i sindaci, i suoi dipendenti (inclusi i dirigenti), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la società (es. procuratori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di comportamento, che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice di condotta aziendale, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la

possibilità di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato.

Il Codice di condotta aziendale tratta i seguenti argomenti:

- individuazione dei principi etici e dei valori di riferimento;
- norme di comportamento;
- protezione delle informazioni riservate di ECOLOGICA SANGRO S.P.A. e di Terzi;
- conflitto d'interessi;
- rapporti con i colleghi;
- rapporti con l'esterno, i rapporti con i mass media, i rapporti con l'ambiente;
- rispetto delle policies di ECOLOGICA SANGRO S.P.A. ;
- rendicontazione finanziaria;
- informativa societaria.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da ECOLOGICA SANGRO S.P.A. riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- tenere un comportamento etico in tutte le trattative;
- rispettare la normativa e rivolgersi a chi di competenza in caso di dubbio;
- osservare tutte le procedure;
- rispettare gli altri, inclusi i colleghi;
- essere affidabili e responsabili;
- agire in modo coerente con quanto si dichiara e fare ciò che è giusto.

SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Ecologica Sangro SPA ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Ecologica Sangro SPA.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

La struttura del Sistema Disciplinare

A) per quanto riguarda i **lavoratori dipendenti**, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL ed eventuali Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti (a titolo esemplificativo, richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché;

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

In generale, le sanzioni disciplinari potranno essere applicate a chiunque nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili (Parti Speciali del Modello);
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste;
- inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, in quanto esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.
- In seguito alla previsione all'interno del Decreto dei reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno definire le possibili violazioni concernenti tale "settore" graduate secondo un ordine crescente di gravità:
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

B) Per quanto riguarda *i dipendenti con qualifica di "dirigenti"*, vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, ferme eventuali specifiche di cui al CCNL.

C) Per quanto riguarda *i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari* con la società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure aziendali riferibili al Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

D) Con riferimento *agli amministratori e ai sindaci* gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati in primo luogo dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione c.d. "apicale". Secondo l'art. 5 lettera a)

del Decreto, rientrano in questa categoria le “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*”.

In tale contesto assume rilievo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (di seguito anche solo “Amministratori” e “Sindaci”) quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta e disgiunta).

Considerato che per la Società è stato prescelto il sistema tradizionale con conseguente nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale ne deriva che tutti i componenti di tali organi siano passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione del Modello.

In aggiunta agli Amministratori ed ai Sindaci assume rilevanza la posizione dei soggetti che eventualmente operano per conto della società incaricata della revisione.

E) Con riferimento ***all’Organo di Vigilanza e Controllo***, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti precedenti, in quanto compatibili. Nella delibera istitutiva dell’OdV sono indicate le cause di decadenza dal mandato.

Condotte rilevanti

Rientrano nel novero delle condotte rilevanti:

- 1) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell’espletamento delle c.d. aree o attività sensibili (Parti Speciali del Modello);
- 2) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell’espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste;
- 3) la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
 - a. esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto e/o
 - b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o
 - c. siano tali da determinare l’applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

In seguito alla previsione all’interno del Decreto dei reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno definire le possibili violazioni concernenti tale “settore” graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 5, 6 e 7;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 6 e 7;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 5836, comma 1, codice penale, all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto 7;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1 codice penale, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Tipologia di sanzioni

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di un **Amministratore, Sindaco o Revisore**, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- a. richiamo scritto;
- b. la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- c. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore;
- d. la revoca dell'incarico.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto a);
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto b);
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto b) o c);
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, potranno essere irrogate le sanzioni di cui al precedente punto c) o d);
5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto saranno erogate le sanzioni di cui ai punti a) o b);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni di cui ai punti c) o d).

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i Dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra rilevate da parte di un Dirigente Apicale saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa nella misura massima consentita dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla massima misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale;
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, sarà irrogata le sanzioni del richiamo scritto e/o della multa;
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, sarà irrogata la sanzione della multa o della sospensione;
5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto sarà erogata la sanzione del richiamo (verbale o scritto);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni della multa e della sospensione.

I Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra rilevate da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa sino a 3 (tre) ore di retribuzione;
- la sospensione di 3 (tre) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

1. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali, di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 4 del paragrafo precedente, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale;
2. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di lieve entità (tali cioè da non determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 5 del precedente paragrafo sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta;
3. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività strumentali di grave entità (tali cioè da determinare il solo fatto - elemento oggettivo - di uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 6 del precedente paragrafo, sarà irrogata le sanzioni della multa o del licenziamento con preavviso;
4. Per la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle c.d. aree o attività sensibili di grave entità (tali cioè da determinare uno dei reati previsti dal Decreto) e per le violazioni di cui al punto 7 del precedente paragrafo, sarà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso;

5. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto sarà erogata la sanzione del richiamo (verbale o scritto);
6. Per il mancato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza che sia diretto in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e/o che sia tale da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto saranno applicate le sanzioni della multa e della sospensione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il provvedimento del licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa sino al momento della comminazione della sanzione.

I Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale di entità non superiore al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto.

Nell'individuazione della sanzione, la cui applicazione deve tener conto dei principi di gradualità ed adeguatezza, assumono rilievo i profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della violazione, graduati in ordine crescente di gravità e riferiti alle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito, sono:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Sotto il profilo soggettivo assumono poi rilievo le seguenti circostanze:

- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica della persona cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione delle decisioni con altri soggetti che abbiano concorso o in qualche modo
- contribuito alla violazione del Modello.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

Il procedimento disciplinare si articola in tre fasi:

- la fase istruttoria;
- la contestazione della violazione all'interessato;
- la decisione e l'irrogazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica le condotte oggetto di segnalazione da parte di terzi o di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività di controllo, garantendo l'assoluta riservatezza su soggetti e fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto a ritorsioni.

L'Organismo di Vigilanza, per tutte le condotte segnalate o apprese, svolge immediatamente, nei limiti delle proprie prerogative e dei propri poteri, le verifiche ed i controlli ritenuti necessari o opportuni.

L'Organismo di Vigilanza può:

- procedere all'archiviazione delle segnalazioni generiche o non sufficientemente circostanziate, di quelle palesemente infondate o oggettivamente irrilevanti, nonché di tutte quelle contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate, salvo che non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza proceda all'archiviazione, deve verbalizzare le ragioni di tale decisione. Nel caso in cui la segnalazione fosse riferita ad un dipendente, l'Organismo di Vigilanza trasmette copia del verbale di archiviazione all'Organo amministrativo, per eventuali approfondimenti non connessi ai comportamenti valutati dall'Organismo di Vigilanza;
- avviare un'istruttoria con riferimento alle segnalazioni che contengono elementi sufficienti per compiere un accertamento circa l'illecito segnalato (ad esempio: segnalazioni contenenti un resoconto circostanziato degli eventi, dettagli riferiti all'epoca dei fatti, alle cause e finalità, alle modalità di azione, ecc.).

L'obiettivo dell'istruttoria sulle segnalazioni è quello di accertarne la fondatezza e, a tal fine, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere della collaborazione di consulenti esterni o di enti aziendali competenti per materia in relazione alla tipologia di condotta contestata.

All'esito di tale istruttoria l'Organismo di Vigilanza può:

- archiviare la segnalazione, ove sia risultata priva di riscontri o non si sia raggiunto il pieno convincimento che sia stata effettivamente commessa una violazione;
- redigere una relazione nei casi in cui vi siano elementi sufficienti a ritenere fondata la segnalazione.

Tale relazione conterrà:

- la descrizione della condotta o dell'evento riscontrato;
- le norme o le procedure del Modello che risultano essere state violate;
- l'identificazione del responsabile;
- gli indizi e i riscontri raccolti;
- la valutazione della gravità delle condotte ai fini dell'applicazione delle sanzioni, con esplicita menzione degli elementi utili alla graduazione della stessa con riferimento ai principi di adeguatezza e proporzionalità delle sanzioni.

Procedimento

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Referente dell'Area una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Referente dell'Area Risorse Umane trasmette al dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

L'organo amministrativo irroga la sanzione.

Le sanzioni non possono essere comminate prima che siano decorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione e devono essere adottate dal Responsabile dell'Area Risorse Umane entro i sei giorni successivi a quello in cui sono pervenute le eventuali controdeduzioni.

Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

L'Organo amministrativo è informato in merito all'esito del procedimento.

In ogni caso l'individuazione e l'irrogazione della sanzione deve tener conto dei principi della proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito avranno rilevanza i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta nel qual caso l'aggravamento verrà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento dei danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Misure correlate al Whistleblowing

In ossequio alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.L.vo n. 231/01, la società istituisce un sistema di prevenzione specifico che consente al personale interessato, tenuto conto degli obiettivi del modello 231 aziendale, di formalizzare, con riservatezza, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito ad anomalie e/o criticità che essi dovessero rinvenire nell'esercizio delle loro mansioni.

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

La violazione di tale divieto comporta, per il contravventore, la risoluzione del rapporto con la società.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, predisposte con garanzia di riservatezza, a tutela dell'integrità della società, sarà soggetto alla sanzione della risoluzione del rapporto con la società.

Alla stessa sanzione soggiace colui il quale effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante che abbia fatto uso non improprio della segnalazione 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 medesimo.

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 TIPOLOGIE DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Le tipologie dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti richiamati attualmente dal D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)

- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)

- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)

**23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**

- 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.)

24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

FONTI DI COGNIZIONE (elenco non esaustivo)

- *D. L.vo n. 231/2001 e norme tecniche (T.U. 81/08, T.U. ambiente)*
- *Giurisprudenza di legittimità e di merito*
- *Documenti di prassi: Circolare n. 83607/2012 Comando Generale della Guardia di Finanza – Volume III – (inserisce i reati tributari tra i reati presupposto, con particolare riferimento al riciclaggio); provvedimenti del garante privacy, provvedimenti CONSOB etc.*
- *Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 emanate dall'UNI-INAIL*
- *Linee Guida Confindustria e Principi consolidati*
- *British Standard OHSAS 18001 in materia di sicurezza sul lavoro*
- *Norme ISO (27001, 37001 etc.)*
- *Circolare GdF 01 gennaio 2018;*
- *Whistleblowing;*
- *GDPR n. 679/2016*
- *D.L.vo n. 14/2019*
- *Art. 2086 c.c.*
- *D.L.vo n. 75/2020*