



# I PRINCIPI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ("MODELLO 231")

AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231

**INDICE**

<b>PREFAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
1.1 I reati-presupposto .....	4
1.2 Delitti tentati.....	5
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	6
1.4 Reati commessi all'estero.....	6
1.5 Sanzioni.....	7
1.6 L'interesse o il vantaggio per la Società .....	8
1.7 L'esonero della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 .....	9
<b>2. LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA</b> .....	<b>11</b>
<b>3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>12</b>
3.1 I principi ispiratori e le linee-guida per l'adozione del Modello .....	13
3.2 La comunicazione e la formazione .....	15
3.3 Il sistema disciplinare .....	16
3.4 L'Organismo di Vigilanza (OdV).....	17
3.4.1 Compiti dell'OdV .....	18
3.4.2 Requisiti dell'OdV.....	18
3.4.3 I poteri dell'OdV.....	19
3.4.4 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV .....	20
<b>4. IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>21</b>

## PREFAZIONE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità: il “Decreto”), come modificato e integrato, ha introdotto in Italia la disciplina della “**responsabilità amministrativa degli enti**”, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Secondo tale disciplina, gli enti privati (tra cui rientrano le società commerciali) possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi (o tentati), nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, dai cd. “soggetti apicali” (amministratori, direttori, responsabili di *Business Units*) o dalle risorse da questi dipendenti.

Gli enti sono però esenti da responsabilità se provano di aver adottato ed efficacemente attuato “**Modelli di organizzazione, gestione e controllo**” (di seguito, per brevità, “i Modelli” o “il Modello”) idonei a prevenire i reati stessi (v. art. 6, D.Lgs. n. 231/2001 e art. 30, D.Lgs. n. 81/2008).

Per la progettazione dei Modelli possono essere tenute in considerazione le **apposite linee guida** predisposte dalle associazioni di categoria (Confindustria<sup>1</sup>, A.B.I., Assobiomedica, Farmindustria, ecc.) e validate dal Ministero della Giustizia.

Nella seduta del 22 dicembre 2009 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” nella sua prima versione.

Il presente documento “**I Principi del Modello 231**” è stato elaborato dall'Organismo di Vigilanza della Società, che lo ha approvato con delibera dell' 8 febbraio 2010.

---

<sup>1</sup> Confindustria, Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (ultimo aggiornamento: marzo 2008).

## 1. IL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 I reati-presupposto

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. n. 231/2001 (cd. "reati-presupposto") sono esclusivamente quelle espressamente elencate dal Legislatore nel Decreto e nella normativa ad esso collegata, in ottemperanza al principio di legalità confermato dall'art. 2 dello stesso Decreto.

Per comodità espositiva, alla data odierna tali reati possono essere inseriti nelle seguenti categorie<sup>2</sup>:

- 1) delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), indicati agli artt. 24 e 25 del Decreto;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati, indicati dall'art. 24-bis del Decreto;
- 3) delitti di criminalità organizzata, elencati all'art. 24-ter del Decreto (tra questi l'associazione per delinquere);
- 4) delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo), indicati all'art. 25-bis del Decreto;
- 5) delitti contro l'industria e il commercio, indicati dall'art. 25-bis.1 del Decreto;
- 6) reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea), indicati all'art. 25-ter del Decreto;
- 7) delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater del Decreto;
- 8) delitti contro la personalità individuale (quali le fattispecie variamente connesse con la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e il mantenimento in schiavitù), indicati dagli artt. 25-quater.1 e 25-quinquies del Decreto;
- 9) illeciti in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), indicati dall'art. 25-sexies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 18

---

<sup>2</sup> Il Consiglio dell'Unione Europea, con le due Decisioni quadro di seguito indicate, ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale, anche:

- i comportamenti contrari alla **tutela dell'ambiente** (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale),

- i fenomeni di **corruzione nel settore privato** (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

È previsto che l'Italia si adegui alle indicazioni comunitarie entro l'anno 2009.

aprile 2005, n. 62 (“c.d. Legge Comunitaria 2004”);

10) reati transnazionali (quali l’associazione per delinquere, il riciclaggio, l’impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l’agevolazione dell’immigrazione clandestina e l’intralcio alla giustizia) indicati dall’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*”;

11) delitti 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, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, indicati all’art. 25-septies del Decreto, inserito dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123;

12) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui agli artt. 648, 648-bis, 648-ter del codice penale, indicati dall’art. 25-octies, inserito dal Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 (c.d. “decreto antiriciclaggio”);

13) delitti in materia di violazioni del diritto d’autore, inseriti all’art. 25-novies del Decreto dalla Legge n. 99/2009;

14) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, inseriti all’art. 25-novies del Decreto dalla Legge n. 116/2009.

## **1.2. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25-novies, citt.), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26, Decreto).

L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un’ipotesi particolare del cd. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p..

### 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio** da:

- *“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 dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o **“apicali”**; v. art. 5, comma 1, lett. a., del Decreto);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti **sottoposti all'altrui direzione**; v. art. 5, comma 1, lett. b., del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), la Società non risponde se le persone indicate hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

### 1.4 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso Decreto – v. prec. para. 1.1), commessi all'estero.

La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società (ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto);
- la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10, c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta

è formulata anche nei confronti della Società stessa).

Il rinvio agli artt. 7-10 del codice penale è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*quinquies* del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui sia stato commesso il fatto.

## 1.5 Sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati (v. prec. para. 1.1), sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria**, applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 per ciascuna quota), fino a un massimo di € 1.549.370,00;
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (solo in caso di applicazione all'ente di una sanzione interdittiva).

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (i reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale nonché quelli connessi alla sicurezza sul lavoro, ecc.) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

## 1.6 L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinate fattispecie di reato (v. prec. para. 1.1) da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente (v. prec. para. 1.3) e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'**interesse** dell'ente. Sul significato dei termini "**interesse**" e "**vantaggio**", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "**soggettiva**" – riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente) – mentre al secondo essa attribuisce invece una valenza di tipo "**oggettivo**", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (**l'interesse**) richiede una verifica "**ex ante**"; diversamente, quella sul "**vantaggio**" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "**ex post**", dovendosi valutare solo il



risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, **non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.**

Il Decreto delimita poi il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto). Questa disposizione va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), dello stesso provvedimento, ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, comporta:

- la verifica della sussistenza del “reato-presupposto”;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

## **1.7 L'esonero della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001**

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che<sup>3</sup>:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **“Modello di organizzazione, gestione e controllo”** (“Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un **organismo interno**

---

<sup>3</sup> Per il Modello di organizzazione, gestione e controllo relativo ai reati in materia antinfortunistica idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 si rinvia all'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

**dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;**

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il Modello organizzativo;
- d) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto del Modello prevedendo che lo stesso deve rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I Modelli, come precisato nel successivo para. 2, possono essere adottati sulla base di "Linee guida" redatte dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

## 2. LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, il Modello può essere costruito sulla base di “**linee guida**” elaborate dalle associazioni di categorie e approvate dal Ministero della Giustizia.<sup>4</sup>

In particolare, il Modello della Società è stato costruito sulla base delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” elaborate da **Confindustria** (aggiornate nel marzo 2008).

Nelle citate linee guida vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le linee guida indicano le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione e la valutazione dei rischi (*risk assessment*);
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi individuati, attraverso l'adozione di specifici “protocolli”.

Le componenti più significative del **sistema di controllo interno** individuate da Confindustria sono:

- a) codice etico;
- b) sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;

---

<sup>4</sup> Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della Giustizia Penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione.

- c) procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- d) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- e) sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Queste componenti devono essere informate ai **principi** di:

- a) verificabilità, tracciamento documentale, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- c) documentazione dei controlli;
- d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- e) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

### **3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ**

Come accennato in prefazione, la Società ha predisposto il proprio Modello organizzativo, approvato nella sua prima versione dal Consiglio di Amministrazione il 22 dicembre 2009.

Il vigente Modello (versione n. 2009-1) è strutturato come segue:

#### **1. PARTE GENERALE**

- SEZIONE I: Parte introduttiva;
- SEZIONE II: Il Codice Etico;

#### **2. PARTE SPECIALE**

- SEZIONE I: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- SEZIONE II: Reati societari;
- SEZIONE III: Reati connessi con violazioni delle norme antinfortunistiche o relative

alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- SEZIONE IV: Le procedure.

Nella Parte speciale del Modello sono individuate le attività sensibili riferite a ciascuna tipologia di reato.

### 3.1 I principi ispiratori e le linee-guida per l'adozione del Modello

Il Modello della Società:

- a) individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (v. Modello, Parte speciale);
- b) sancisce precise regole etiche e comportamentali (v. Modello, Parte generale, Sezione II – Codice Etico – e Parte speciale);
- c) prevede specifici protocolli operativi diretti a programmare e definire l'assunzione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- d) individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- e) prevede appositi obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (v. Modello, Parte generale, Sezione I);
- f) prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (v. Modello, Parte generale, Sezione I);
- g) prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e delle singole attività svolte, misure preventive e periodiche attività di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

In particolare, con riferimento a tutti i reati (dolosi e colposi), gli strumenti più rilevanti del proprio **sistema di controllo interno** sono individuati come segue:

- a) Codice Etico;
- b) sistema organizzativo;
- c) procedure (manuali ed informatiche);
- d) poteri autorizzativi e di firma;

- e) sistemi di controllo (a cura delle diverse funzioni interessate e dell'OdV) e di gestione;
- f) comunicazione al personale;
- g) formazione del personale;
- h) meccanismi disciplinari;
- i) flussi informativi da e verso l'OdV.

I **principi generali** cui devono essere conformate tutte le operazioni aziendali sono i seguenti:

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) applicazione del principio di separazione delle funzioni (vale a dire: nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c) applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- d) documentazione dei controlli;
- e) previsione e attuazione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- f) individuazione di requisiti dell'OdV in grado di assicurare:
  - l'autonomia;
  - l'indipendenza;
  - la professionalità;
  - la continuità di azione;dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli organi di vertice.

I **principi etici** indicati dalle menzionate linee guida Confindustria – che devono intendersi parte integrante del Modello – sono, in sintesi, i seguenti:

- a) imprescindibile rispetto, da parte della Società, di tutte le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera;
- b) ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- c) divieto di offrire doni o denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;

- d) nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel pieno rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- e) nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
- f) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- g) offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- h) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

### 3.2 La comunicazione e la formazione

La comunicazione al personale e la formazione dello stesso ad ogni livello costituiscono cardini importanti del sistema di controllo interno aziendale e, peraltro, sono aspetti specificamente richiamati quali componenti essenziali del Modello di organizzazione dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 (cfr. art. 6, comma 2, Decreto).

Con riferimento alla **comunicazione**, essa riguarda il Codice Etico ma anche gli altri strumenti, quali i poteri autorizzativi, gli organigrammi, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Come suggerito dalle Linee guida di Confindustria, la **comunicazione** deve essere:

- capillare;
- efficace;
- autorevole (cioè emessa da un livello adeguato);
- chiara e dettagliata;
- periodicamente ripetuta.

Il **piano di comunicazione** della Società garantisce la completezza e la tempestività dell'informazione e, oltre ai dipendenti, è esteso per quanto possibile ai soggetti terzi che, pur non appartenendo alla compagine sociale, operano comunque nell'interesse e a vantaggio della Società; tale piano è predisposto al fine di manifestare i valori e i principi cui si ispira la Società stessa nello svolgimento delle sue attività.

Accanto alla comunicazione viene sviluppato un adeguato **programma di formazione**,

rivolto al personale delle aree a rischio a agli altri Destinatari, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei fruitori, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

In particolare, l'attività di formazione può essere attuata:

- all'interno, attraverso corsi *ad hoc*, oppure con distribuzione di manuali, questionari, mansionari, procedure o anche semplici comunicazioni interne;
- all'esterno (in tal caso l'attività di formazione è decisa dalla Direzione aziendale in accordo con il Dirigente Responsabile di Servizio).

### **3.3 Il sistema disciplinare**

Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato **sistema sanzionatorio disciplinare** per la violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ovviamente, deve essere previsto un sistema disciplinare articolato a seconda del tipo di rapporto che lega il soggetto all'azienda: contratto di lavoro subordinato, libero professionista (consulenti, sindaci ecc.), collaborazione coordinata e continuativa (es. consiglieri di amministrazione), contratti di appalto, agenzia, ecc..

In tal senso, il Modello della Società prevede distinte modalità di accertamento e irrogazione delle sanzioni a seguito di violazioni al Codice Etico o al Modello per:

- amministratori;
- sindaci;
- dirigenti;
- lavoratori dipendenti (non dirigenti);
- consulenti e altri collaboratori/*partners* esterni (altri Destinatari).



La Società chiede al proprio personale di rendere ogni singolo comportamento coerente con i principi etici del Codice stesso e di collaborare con gli organismi responsabili del processo di attuazione e controllo.

Eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società saranno oggetto delle sanzioni disciplinari previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Regolamento interno, proporzionate alla gravità della violazione.

La Società chiede poi a ciascun terzo col quale intrattiene rapporti (consulenti, collaboratori, controparti contrattuali, ecc.) di agire secondo principi e regole ispirati ad un'analoga etica comportamentale.

Eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello commesse dalle controparti contrattuali che cooperano con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del menzionato Decreto possono costituire causa di risoluzione del rapporto e, in ogni caso, sono valutate dalla Società ai fini dell'instaurazione di futuri rapporti, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

### **3.4 L'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei menzionati reati-presiuppuesto se l'organo dirigente ha, fra l'altro, *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* (in seguito **“OdV”**).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti *“apicali”* (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

In mancanza di riferimenti normativi precisi, le menzionate *“linee guida”* emanate da Confindustria danno delle indicazioni di massima sulla composizione che deve avere un OdV *“adeguato”*. Nel tempo, peraltro, la giurisprudenza si è in alcuni casi soffermata sulla

questione, offrendo alcuni spunti.

Alla luce di tale quadro generale, la Società ha giudicato adeguato, nell'ambito del proprio Modello organizzativo, un OdV **monocratico**.

Il Consiglio di amministrazione ha nominato *Compliance Officer* il dott. Fabrizio De Simone, consulente esterno.

### 3.4.1 I compiti dell'OdV

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato dalla Società;
- **disamina in merito all'adeguatezza del Modello**, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di **solidità e funzionalità** del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento**, in senso dinamico del Modello, nelle ipotesi in cui le analisi operate, le modifiche organizzative o le novità legislative rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti e integrati:
  - o presentazione di **proposte di adeguamento** del Modello (agli organi dirigenti o al CdA);
  - o **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

### 3.4.2 Requisiti dell'OdV

Il Modello deve garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in grado di assicurare:

- l'autonomia e l'indipendenza;
- la professionalità;
- la continuità di azione;

dell'operato dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitti di interesse con gli organi di vertice.

**L'autonomia e l'indipendenza** sono assicurate dalla scelta organizzativa della nomina e dal riporto al massimo vertice aziendale (Amministratore Delegato e CdA nel suo complesso.).

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, come suggerito dalle linee guida, viene ribadito nel Modello della Società che i componenti dell'OdV devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (in materia contabile, legale, di revisione e *audit*); ci si riferisce, tra l'altro, al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

La valutazione dei *curricula vitae* dei candidati viene fatta dal CdA.

La definizione degli aspetti attinenti alla **continuità d'azione** dell'OdV (quali la calendarizzazione dell'attività, le modalità di svolgimento delle verifiche interne, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV) è rimessa ad un apposito "Regolamento", che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, ha provveduto a definire e approvare in autonomia.

Viene inoltre prevista una frequenza minima delle riunioni collegiali con cadenza (almeno) trimestrale e la definizione della reportistica dell'attività svolta verso gli organi aziendali (Amministratore delegato, CdA e Collegio sindacale).

### **3.4.3 I poteri dell'OdV**

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

In particolare, per l'esecuzione delle attività di propria competenza l'Organismo può procedere, in qualsiasi momento, a:

- atti di ispezione e controllo;

- accesso ad atti aziendali informazioni o dati , anche riservati;
- accesso a procedure e protocolli operativi;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per le attività di competenza l'OdV:

- si avvale della funzione "Qualità";
- è supportato dalle risorse delle aree Amministrazione e Qualità.

#### **3.4.4 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV**

Altro aspetto di fondamentale importanza, espressamente previsto dal Decreto ai fini dell'efficacia esimente del Modello organizzativo, è la corretta definizione dei **flussi informativi** nei confronti dell'OdV.

Le linee guida di Confindustria sottolineano che è da ritenere che l'obbligo di dare informazione all'Organismo sia rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato e riguardi:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Inoltre l'obbligo di informazione è esteso anche:

- ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati, specie all'interno dell'ente, o a "pratiche" non in linea con le norme del Codice Etico aziendale;
- agli altri Destinatari del Modello (Consiglio di amministrazione, agenti, consulenti, collaboratori e partner commerciali e/o finanziari).

Si applicano le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Direttore eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Modello, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- gli altri Destinatari (v. sopra) devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute applicando una specifica procedura interna, che garantisce la riservatezza del segnalante.

Il *Compliance Officer*, dott. Fabrizio De Simone, può essere contattato all'indirizzo *e-mail* [studiofdesimone@gmail.com](mailto:studiofdesimone@gmail.com) o sull'utenza mobile 345.5502727; al predetto indirizzo *e-mail* devono essere inviate eventuali violazioni, o presunte violazioni, del Codice etico e del Modello 231.

#### **4. IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ**

Nel Modello è inserito il Codice Etico aziendale, redatto al fine di assicurare che i principi etici in base ai quali opera la Società – principi che sono in linea con quanto definito a livello generale da Confindustria – siano chiaramente evidenziati quale fondamento imprescindibile della cultura e del comportamento aziendale.

Ad esso si affiancano, principalmente, le regole aziendali regolanti specifici aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti della Società nonché i Regolamenti interni aziendali (che integrano il contenuto del Codice con riferimento alle norme regolanti specifici aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti della Società).

Il Codice contiene l'insieme dei principi e dei diritti, doveri, responsabilità che la Società attribuisce a tutti coloro che operano al suo interno e, più in generale, a tutti i "portatori d'interesse" (ossia a tutti i "Destinatari"), e costituisce lo strumento operativo nel quale sono specificate le concrete linee direttrici generali per il corretto svolgimento di tutte le attività aziendali.

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti i Destinatari, vale a dire:

- ai componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale;
- ai Dipendenti;
- ai Collaboratori;
- alle Controparti contrattuali (vale a dire: società *partner*, collaboratori esterni; consulenti; fornitori; clienti; agenti, ecc.).

La Società richiede ai Destinatari il pieno rispetto dei comportamenti, principi e valori espressi dal Codice Etico.

In linea generale, i rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli aziendali, devono essere sempre improntati ai principi di: onestà; correttezza; trasparenza; imparzialità; diligenza; lealtà; reciproco rispetto.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta o, comunque, non conforme alle leggi nazionali e comunitarie, al Modello 231, al Codice Etico e alle norme deontologiche nonché ai regolamenti e ai protocolli aziendali.

In particolare, nello svolgimento delle attività commerciali e promozionali, tutti i Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti ad attenersi a quanto previsto dalle leggi e dalle altre disposizioni normative.

Tutte le attività della Società devono essere gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione, salute, sicurezza e ambiente (in particolare, si richiamano le disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro recate dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Nello svolgimento delle loro mansioni, in conformità alle leggi vigenti, i Dipendenti partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Segrate, 8 febbraio 2010