

IL BRIGANTE

S.n.c.

di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

S.R.T.R. "ESSERCI"
S.R.S.R. H24 "LA MARGHERITA"
S.R.S.R. H24 " RESIDENZA DEI PINI"

Sede legale : 04019 Terracina (LT) Via Badino n. 267

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

AGGIORNATO ALLA DATA DEL
20 MARZO 2018

Approvato dagli Amministratori de "IL BRIGANTE S.n.c.
di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C."
su richiesta dell'Organismo di Vigilanza

INDICE

| | |
|---|----|
| Indice delle revisioni | 6 |
| Aggiornamento e verifica del Modello | 7 |
| Aggiornamento del Documento ai nuovi reati | 8 |
| - Corruzione tra privati – Istigazione alla corruzione tra privati | |
| - Traffico di migranti | |
| - Razzismo e xenofobia | |
| Aggiornamento del Documento al nuovo istituto del <i>Whistleblowing</i> | 18 |

PARTE GENERALE

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 26 |
| 2. Il Decreto Legislativo 231/2001 | 28 |
| 3. Responsabilità dell'Ente | 29 |
| 4. Destinatari del Modello | 30 |
| 5. Le categorie di reato previste dal Decreto | 32 |
| 6. Regime sanzionatorio | 45 |
| 6.1 Tentativo | 47 |
| 7. Condizioni di esenzione | 48 |
| 8. Il sistema di <i>whistleblowing</i> | 51 |
| 8.1 Premessa | 51 |
| 8.2 Segnalazioni vietate | 52 |
| 8.3 Contenuto delle segnalazioni..... | 53 |
| 8.4 Responsabile delle segnalazioni | 53 |
| 8.5 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità | 54 |
| 9. Il Modello de "IL BRIGANTE S.n.c." | 55 |
| 9.1 La realtà "Il Brigante S.n.c." | 55 |
| 9.2 Scopo e finalità del Modello | 57 |
| 9.3 Requisiti del Modello indicati dal Decreto | 60 |
| 9.4 Principi generali del Modello | 60 |
| 9.5 Diffusione del Modello e informazione..... | 61 |
| 9.6 Struttura e articolazione del Modello | 61 |

| | |
|--|----|
| 9.7 Articolazione e regole per l'approvazione del Modello | 69 |
| 9.8 Composizione del Modello | 70 |
| 10. L'Organismo di Vigilanza | 71 |
| 10.1 Premessa | 71 |
| 10.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza | 71 |
| 10.3 Requisiti dei singoli membri | 74 |
| 10.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 75 |
| 10.5 Durata dell'incarico | 77 |
| 10.6 Cessazione dell'Organismo di Vigilanza | 77 |
| 10.7 Obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 78 |
| 11. Il sistema disciplinare e sanzionatorio | 79 |

PARTE SPECIALE

| | |
|--|-----|
| 1. Premessa | 82 |
| 2. Le attività sensibili | 84 |
| 3. Principi generali di comportamento | 86 |
| 4. Protocolli generali di prevenzione | 86 |
| 5. Reati applicabili a "IL BRIGANTE S.n.c." | 89 |
| A. Reati contro la pubblica amministrazione | 89 |
| A1 Premessa | 89 |
| A2 Reati applicabili | 91 |
| A3 Attività sensibili nell'ambito dei reati contro la pubblica amministrazione | 93 |
| A4 Protocolli specifici di prevenzione | 94 |
| B. Delitti informatici | 99 |
| B1 Reati applicabili | 99 |
| B2 Attività sensibili nell'ambito dei delitti informatici | 104 |
| B3 Protocolli generali di prevenzione | 104 |
| B4 Protocolli specifici di prevenzione | 105 |
| C. Delitti di criminalità organizzata | 107 |
| C1 Reati applicabili | 107 |
| C2 Attività sensibili nell'ambito dei delitti di criminalità organizzata | 108 |
| C3 Protocolli specifici di prevenzione | 109 |

| | |
|--|-----|
| D. Reati transnazionali | 110 |
| D1 Premessa | 110 |
| D2 Reati applicabili | 110 |
| D3 Protocolli specifici di prevenzione | 112 |
| E. Reati societari | 112 |
| E1 Reati applicabili | 112 |
| E2 Attività sensibili nell'ambito dei reati societari | 119 |
| E3 Protocolli specifici di prevenzione | 119 |
| F. Delitti contro la personalità individuale | 121 |
| F1 Reati applicabili | 121 |
| F2 Attività sensibili nell'ambito dei delitti contro la personalità individuale | 123 |
| F3 Protocolli specifici di prevenzione | 123 |
| G Reati di omicidio colposo o lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | 124 |
| G1 Premessa | 124 |
| G2 Reati applicabili | 125 |
| G3 Attività sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo o lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | 126 |
| G.4 Protocolli generali di prevenzione | 127 |
| G5 Protocolli specifici di prevenzione | 129 |
| G6 Ulteriori principi | 133 |
| G7 Ulteriori controlli specifici | 134 |
| H Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita | 135 |
| H1 Reati applicabili | 135 |
| H2 Attività sensibili nell'ambito dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita | 137 |
| H3 Protocolli specifici di prevenzione | 137 |
| I Delitti in materia di violazione del diritto d'autore | 139 |
| I.1 Reati applicabili | 139 |
| I.2 Attività sensibili nell'ambito dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore | 140 |

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

REVISIONE N. 3 – MARZO 2018

| | |
|--|-----|
| I.3 Protocolli specifici di prevenzione | 141 |
| L. Delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni | |
| mendaci all'autorità giudiziaria | 141 |
| L.1 Reati applicabili | 141 |
| L.2 Attività sensibili nell'ambito dei reati di induzione a non rendere dichiarazioni | |
| o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | 142 |
| L.3 Principi generali di comportamento | 142 |
| M. Reati ambientali | 143 |
| M.1 Reati applicabili | 144 |
| M.2 Attività sensibili nell'ambito dei reati ambientali | 148 |
| M.3 Protocolli specifici di prevenzione | 149 |
| N. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | 151 |
| N.1 Reati applicabili | 151 |
| N.2 Attività sensibili nell'ambito del reato di impiego di cittadini di paesi terzi | |
| il cui soggiorno è irregolare | 152 |
| N.3 Protocolli specifici di prevenzione | 152 |
| O Falsità di monete e valori bollari | 154 |
| O. 1 Reati applicabili | 154 |
| 6. L'Organismo di Vigilanza in "Il Brigante S.n.c." | 155 |
| 6.1 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza | 159 |
| 6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza | 160 |
| 6.3 I poteri dell'Organismo di Vigilanza | 162 |
| 6.4 La gestione dei flussi informativi | 162 |
| 6.5 La reportistica dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali | 165 |
| 6.6 Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'Organismo di vigilanza | 166 |
| 6.7 L'Organismo di Vigilanza e il "whistleblowing" | 167 |
| 7. Il sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello | 171 |
| 7.1 Premessa | 171 |
| 7.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare | 174 |
| 7.3 Destinatari e loro doveri | 174 |
| 7.4 Principi generali relativi alle sanzioni | 175 |

| | |
|--|-----|
| 7.5 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti | 176 |
| 7.6 Il sistema sanzionatorio per gli amministratori | 182 |
| 7.7 Il sistema sanzionatorio per i dirigenti | 182 |
| 7.8 Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni, consulenti, fornitori | 183 |
| 7.9 Il sistema sanzionatorio per i membri dell'Organismo di Vigilanza | 184 |
| 8. Codice etico e di condotta | 185 |
| 9. Informativa e formazione | 186 |
| 9.1 Informativa | 186 |
| 9.2 Formazione | 187 |
| 10. Gestione delle risorse finanziarie | 191 |
| 11. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' | 193 |

Indice delle revisioni

| Revisione | Data di validità | Motivo | Modifiche |
|------------------|-------------------------|---------------------------------|---|
| 0 | 23.11.2015 | Prima edizione documento | |
| 1 | 07.04.2016 | Prima revisione | Adeguamento legislativo |
| 2 | 07.01.2017 | Seconda revisione | Adeguamento legislativo |
| 3 | 20. 03.2018 | Terza revisione | Cambiamenti organizzativi. Adeguamento legislativo. Whistleblowing |

AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL MODELLO

Aggiornamento del Modello Organizzativo de Il Brigante S.n.c.

di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.”

L' Organismo di Vigilanza ha segnalato agli amministratori della Società la necessità di procedere ad un adeguamento del Modello Organizzativo adottato, alla luce di novità normative, del nuovo istituto del “*whistleblowing*” e delle necessità via via riscontrate in sede di applicazione, al fine di renderlo adeguato.

Gli amministratori hanno, pertanto, provveduto ad attuare efficacemente il Modello Organizzativo e, quindi, ad aggiornarlo alla data del 20 marzo 2018.

Aggiornamento del Documento ai nuovi reati del D. Lgs. 231/2001 : corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati , istigazione al razzismo e alla xenofobia.

CORRUZIONE TRA PRIVATI, ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONETRA PRIVATI

Il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 ha dato attuazione alla delega inserita nell'art. 19 della legge 170/2016, che a sua volta recepiva la decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio dell'Unione Europea relativa alla lotta alla corruzione nel settore privato.

Il D. Lgs. 38/2017 rimodella l'art. 2635 c.c., introduce gli artt. 2635-bis c.c., 2635-ter c.c. ed interviene sull'art. 25 ter comma 1, lettera s-bis del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tra le novità introdotte dal Decreto troviamo **l'estensione del reato di corruzione tra privati** e l'introduzione del **nuovo reato di istigazione alla corruzione tra privati**.

Nello specifico :

- viene **ampliato l'elenco dei possibili autori del reato**, cui vengono aggiunti coloro che svolgono funzioni direttive (diverse da quelle di amministrazione e di controllo);
- vengono introdotte la **sollecitazione al conferimento di denaro o altre utilità** tra le condotte cui può pervenirsi all'accordo corruttivo;
- **vengono aggiunte la modalità passiva e quella per interposta persona** tra quelle con cui può essere realizzata la corruzione;
- viene eliminata la necessità che la condotta **arrechi danno alla società**.

La riforma prevede per entrambi i reati che **la disciplina si applichi sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti**, ai sensi del D. Lgs. 231/2001. È quindi ora possibile applicare, oltre alle sanzioni pecuniarie, anche quelle interdittive previste da tale Decreto. Ne è emersa la necessità di adeguare il Modello Organizzativo adottato.

Le modifiche alla disciplina della corruzione tra privati hanno determinato le seguenti novità, inerenti l'**art. 25-ter, lettera s-bis)** :

1) Modifica del reato della Corruzione tra Privati, attraverso l'inasprimento della sanzione pecuniaria sancita dal D.Lgs. 231/01, che a seguito della norma oscilla tra le 400 e le 600 quote.

- **Sanzione pecuniaria : tra € 103.200,00 e € 929.400,00**
- **Sanzione interdittiva : da 3 mesi a 24 mesi**

2) Introduzione del nuovo reato-presupposto di Istigazione alla Corruzione tra Privati, con sanzione pecuniaria determinata fra le 200 e le 400 quote.

- **Sanzione pecuniaria : tra € 51.600,00 e € 619.600,00**
- **Sanzione interdittiva : da 3 mesi a 24 mesi**

Tra i cambiamenti più incisivi della norma, assoluta novità nel campo dei reati societari, risalta l'applicazione delle **sanzioni interdittive** previste dall'art. 9, comma 2.

Prima dell'intervento del legislatore, l'art. 2635 c.c. – sotto la rubrica “Corruzione tra privati” – condannava, ove la condotta non costituiva un più grave reato, due peculiari forme di corruzione passiva (per intranei) :

- la prima era prevista per gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità , per se o per altri, compivano od omettevano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando

nocumento alla società (fattispecie punita con la reclusione da uno a tre anni ex art. 2635, comma 1, c.c.);

- la seconda era prevista per coloro che erano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei dirigenti indicati al primo comma (dall'art. 2635, comma 2, c.c. sanzionata con la reclusione fino a un anno e sei mesi).

La norma, al 3° comma, inquadrava la fattispecie di corruzione attiva, ossia della condotta di chiunque (extraneus) dava o prometteva denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma (punita con le medesime sanzioni della corruzione passiva); forma di corruzione che, in base all'art. 25 ter, comma 1, lettera s-bis, d. lgs. 231/2001 importava la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.

In base all'art. 3, d. lgs. 29.10.2016, n. 202 veniva aggiunto il comma 6 all'art. 2635 c.c. prevedendo che la misura della confisca per equivalente non potesse essere inferiore al valore delle utilità date o promesse.

Dunque, **dalla fattispecie penale tipizzata di corruzione tra privati venivano esclusi :**

- i soggetti apicali con funzioni di amministrazione e controllo (o sottoposti alla loro direzione o vigilanza) di enti collettivi privati diversi dalle società commerciali;
- i soggetti che svolgevano attività lavorativa con esercizio di funzioni direttive (non apicali) presso società commerciali, al di fuori di contributi concorsuali nella veste di extranei;
- gli intermediari dei soggetti apicali quali soggetti intranei, fatta salva la possibilità di riconnettere ai primi contributi concorsuali quali extranei;
- l'offerta (sul versante della corruzione attiva) e la sollecitazione (sul versante della corruzione passiva) di un indebito vantaggio, se non in quanto poi accolte e dunque elementi dell'accordo corruttivo (rivelato dalla promessa o dazione di denaro o altra utilità) concretamente eseguito;

- le violazioni degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà degli apicali nelle funzioni di amministrazione e controllo che non avevano cagionato nocumento alla società;
- l'istigazione alla corruzione tra privati, sia dal lato attivo (qualora l'offerta o la promessa all'intraneo non sia da questi accettata), che dal lato passivo (qualora la sollecitazione dell'intraneo non sia accolta).

Con la riforma la rubrica del Titolo XI del Libro V del Codice Civile, diventa **“Disposizioni penali in materia di società, consorzi ed altri enti privati”**, in cui l'art. 2635 c.c., rappresenterebbe l'unico reato di tale titolo applicabile anche ad enti diversi dalle società e dai consorzi. La struttura della fattispecie e i suoi destinatari, infatti, rimangono ancorati ai modelli d'incriminazione propri del diritto penale societario.

La riforma, quindi, **colma alcune lacune presenti nella precedente normativa**, che qui di seguito vengono sintetizzate.

Nella corruzione tra privati ex art. 2635 c.c. :

- vengono inclusi tra gli autori del reato, non solo coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione e di controllo, ma anche coloro che svolgono attività lavorativa mediante l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati;
- viene inserito il riferimento all'indebito vantaggio per sé o per altri (denaro o altra utilità “non dovuti”) in cambio (“per compiere o per omettere un atto”) della violazione degli obblighi di ufficio e di fedeltà, secondo lo schema della corruzione passiva propria antecedente di stampo pubblicistico;
- scompare il riferimento alla causazione di un “nocumento alla società”, mentre non è più necessario l'effettivo compimento o l'omissione di un atto;
- al terzo comma dell'art. 2635 c.c. viene modificata la corruzione attiva tra privati.

Viene prevista la punibilità del soggetto “estraneo”, ovvero, di colui che, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altre utilità non dovuti a persone indicate nel primo e secondo comma. Anche tale

fattispecie incriminatrice (con la correlata ipotesi sanzionatoria) viene estesa alle condotte realizzate nei confronti di coloro che nell'ambito organizzativo dell'ente o della società esercitano a qualsiasi titolo funzioni di direzione non apicali già menzionate al primo comma dell'articolo in esame;

- compare il riferimento all'indebito vantaggio (denaro o altra utilità "non dovuti") per gli intranei, in rapporto sinallagmatico – antecedente o concomitante (come rivelato dalle espressioni "offre, promette o dà") – rispetto alla violazione degli obblighi di ufficio e di fedeltà, secondo lo schema pubblicistico della corruzione attiva propria antecedente e concomitante;

- viene modificato il sesto comma dell'art. 2635 del codice civile, relativo alla confisca, mediante l'aggiunta delle parole "o offerte" all'espressione "utilità date o promesse", anche al fine di raccordare la previsione alla nuova configurazione della fattispecie incriminatrice;

- viene espressamente tipizzata la modalità della condotta "per interposta persona" con ulteriore fattispecie di responsabilità per l'intermediario, dell'intraneo o dell'estraneo, a seconda che venga in rilievo la corruzione passiva o quella attiva.

Con le nuove fattispecie incriminatrici si giunge ad un ampliamento delle condotte finalizzate all'accordo corruttivo, individuate, sia nella sollecitazione e sia nell'offerta (per la corruzione attiva) di denaro o altra utilità, rispettivamente, del soggetto intraneo e dell'estraneo, quali premesse dell'accordo corruttivo, se accolte.

Istigazione alla corruzione ex art. 2635 bis c.c.

Viene introdotto, con l'art. 3635 bis del codice civile, la fattispecie dell' **istigazione alla corruzione tra privati**. Infatti, sotto il profilo attivo, viene punito chiunque offra o prometta denaro o altre utilità non dovuti ad un soggetto intraneo (amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive),

al fine del compimento od omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata (art. 2635 bis, comma 1, c.c.). Sotto il profilo passivo è prevista la punibilità dell'intraneo che solleciti una promessa o dazione di denaro o altra utilità, al fine del compimento o dell'omissione di atti in violazione dei medesimi obblighi, qualora tale proposta non sia accettata (art. 2635 bis, comma 2, c.c.).

Per entrambe le fattispecie criminose, nonostante l'accentuata natura di reati di pericolo, la procedibilità resta subordinata alla querela della persona offesa.

Pene accessorie (art. 2635 ter c.c.)

La sanzione per il nuovo reato di cui all'art. 2635, primo comma, c.c. (corruzione passiva dell'intraneo) importa in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese di cui all'art. 32 bis c.p. nei confronti di chi sia già stato condannato per il medesimo reato o per quello di cui all'art. 2635 bis, secondo comma (istigazione passiva alla corruzione). In base all'ordinaria disciplina dell'art. 32 bis c.p. l'interdizione temporanea (da un mese a cinque anni, in base all'art. 30 c.p.) dagli uffici direttivi delle persone giuridiche conseguirebbe ad ogni condanna alla reclusione non inferiore a sei mesi per delitti commessi con abuso dei poteri o violazione dei doveri inerenti all'ufficio.

Sanzioni per la responsabilità amministrativa da reato (art. 6 del d. lgs. 38/2017)

Sotto il profilo sanzionatorio la nuova normativa introduce modifiche all'art. 25 ter lettera s-bis del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300) per i casi di corruzione attiva ed istigazione attiva.

In particolare, per il delitto di corruzione attiva tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.) è previsto che si applichi la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote; nei casi di istigazione attiva (art. 2635 bis, comma 1 c.c.), la sanzione pecuniaria passa da duecento a quattrocento quote. Si applicano, altresì, le

Sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, d. lgs. n. 231/2001 (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 la prestazione 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). Dunque, l'entrata in vigore del D. Lgs. 38/2017 amplia notevolmente il novero delle condotte penalmente rilevanti in materia di corruzione tra privati e l'ambito di rilevanza delle condotte.

TRAFFICO DI MIGRANTI

La **legge 17 ottobre 2017, n. 161** apporta importanti modifiche al Codice delle Leggi Antimafia e delle misure di prevenzione (D. Lgs. n. 159/2011).

La Legge introduce pure **sanzioni pecuniarie e interdittive** a carico dell'ente collettivo in relazione alla commissione dei delitti di **procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina**.

Precisamente **vengono aggiunti tre commi all'art 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001** (la cui rubrica non viene modificata e continua a riferirsi soltanto all'impiego di stranieri il cui soggiorno sia irregolare) :

- **Comma 1-bis** : sanzione pecuniaria a carico dell'ente compresa tra 400 e 1000 quote in relazione ai delitti di cui ai commi 3, 3-bis e 3-ter dell'art 12 del d.lg. 286/1998 (T.U. Immigrazione).

(Trattasi di fattispecie che punisce chiunque, in violazione delle disposizioni del T.U., promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non e' cittadina o non ha titolo di residenza permanente).

- **Comma 1-ter** : sanzione pecuniaria a carico dell'ente compresa tra 100 e 200 quote in relazione al delitto di cui al comma 5 dell'art 12 del T.U. Immigrazione.

(Trattasi di reato che punisce chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del testo unico).

- **Comma 1-quater** : sanzioni interdittive ex art 9 comma 2 a carico dell'ente per una durata non inferiore ad un anno in caso di condanna per i (soli) nuovi delitti indicati nei commi precedenti.

Va, tuttavia, segnalato che **la responsabilità dell'ente in relazione agli stessi delitti** – se caratterizzati dalla transnazionalità - **è già prevista dalla legge 146 del 2006, art. 10** (commi 7 e 8), i quali non risultano abrogati dalla legge 161/2017.

Quindi esistono due disposizioni che prevedono la responsabilità dell'ente per traffico di migranti :

- l'art 25-*duodecies*;
- l'art 10, commi 7 e 8 della legge 146.

La differenza tra le due risiede nella circostanza che l'art 10 richiede il carattere transnazionale dei delitti in questione.

Precisamente, ai sensi dell'art 3, per reato transnazionale si intende :

“il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonche': a) sia commesso in piu' di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attivita' criminali in piu' di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”.

RAZZISMO E XENOFOBIA

La Legge 20 novembre 2017, n. 167 (*«Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017»*) amplia il catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo **25-terdecies** rubricato *«razzismo e xenofobia»*, con il quale si prevede che :

«1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

I delitti a cui si fa dunque rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

E' previsto, pertanto, l'inserimento nel Decreto Legislativo n. 231/2001 del nuovo articolo **25-terdecies** (*“Razzismo e xenofobia”*), che sanziona l'ente in caso di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

REVISIONE N. 3 – MARZO 2018

commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea.

Con questa disposizione divengono rilevanti, ai fini della responsabilità penale dell'Ente, tutte le fattispecie di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero di istigazione o incitamento a compiere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. In questo modo viene dunque estesa la responsabilità amministrativa derivante da reato dell'Ente, a cui, in caso di commissione dei reati sopracitati, si applicano le **sanzioni interdittive** previste dall'articolo 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001, **per una durata non inferiore a un anno**. Qualora la propaganda, l'istigazione o l'incitamento si fondino in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, si applica la **sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote**. Se infine l'Ente è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti sopra indicati, si applica la sanzione **dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività** ai sensi dell'articolo 16, comma 3, D. Lgs. 231/2001.

AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO AL NUOVO ISTITUTO DEL “WHISTLEBLOWING”

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*«Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»*) all'art. 2 (*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*) ha stabilito :

Art. 2

Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti :

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono :

a) uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrita' dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identita' del segnalante nelle attivita' di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalita' informatiche, la riservatezza dell'identita' del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonche' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis puo' essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria

competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

La legge n. 179/2017 ha, pertanto, esteso l'istituto del “**whistleblowing**”, ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, **al settore privato**, per cui le società dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione 231 devono individuare uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite, tenuto conto che almeno un canale informatico deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Inoltre, il MOG 231 deve adesso prevedere il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, nonché sanzioni nei confronti di chi dovesse violare dette misure di tutela e di chi, con dolo o colpa grave, dovesse formulare segnalazioni infondate.

“**Whistleblowing**” è un termine che letteralmente significa “soffiare nel fischiello” e deriva dall'inglese “*to blow the whistle*”, con chiaro riferimento all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo. Giuridicamente, trattasi di uno strumento legale di matrice anglosassone atto a segnalare tempestivamente eventuali tipologie di rischio quali pericoli sul luogo di lavoro, frodi, negligenze, operazioni finanziarie illecite, minacce alla salute, etc.

Per “**Whistleblower**” s'intende comunemente una persona che – volontariamente – fornisce informazioni (“**segnalatore**”) concernenti irregolarità

e violazioni di norme costituenti reato, avvenute all'interno di una Pubblica Amministrazione o in una società o azienda privata di cui è dipendente.

L'art. 2 della legge ha previsto, infatti, la modifica dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attraverso l'inserimento di tre nuovi commi sopra riportati e, in virtù di tale riforma sono state introdotte rilevanti novità nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

In primo luogo, **i Modelli di organizzazione 231 devono adesso prevedere uno o più canali che consentano ad apicali** (soggetti che *“rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”*, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) di presentare, **a tutela dell'integrità dell'ente, “segnalazioni circostanziate di condotte illecite”** rilevanti ai sensi della normativa 231, *“fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”*, o **“di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente” o del Codice Etico e di Condotta** di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La legge sul *whistleblowing* tutela anche nelle aziende private i dipendenti che segnalano attività illecite e richiede che sia adeguato ed integrato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del Decreto 231, al fine di prevedere misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, prevedendo anche un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di *“presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”*. A tale riguardo, pur nel silenzio della norma sul punto, dalla lettura del riformulato

articolo 6 del Decreto 231 si può pacificamente desumere che l' Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 ("OdV") si trovi, nel neonato sistema di "whistleblowing 231" a svolgere un ruolo cruciale.

Infatti, nel ruolo di vigilanza sul rispetto delle regole previste nel Modello che ricopre l'Organismo di Vigilanza l'ampiezza e le modalità dei controlli di pertinenza del medesimo vengono arricchiti sotto molteplici profili, a seguito dell'aggiornamento del Modello alle novità introdotte dalla Legge in esame.

1. Aggiornamento del Modello e attività di vigilanza

Un primo, evidente, aspetto che interesserà l' Organismo di Vigilanza è rappresentato dalla necessaria revisione del Modello alla luce delle modifiche introdotte con la Legge sul *whistleblowing*, a cui logicamente conseguirà l'estensione dell'ambito del proprio controllo alle previsioni di cui ai nuovi commi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231.

A titolo esemplificativo, all' Organismo di Vigilanza spetterà di :

- **sovrintendere all'integrazione del Modello** mediante : a) l'aggiunta di una specifica sezione nella Parte Generale, dedicata alla normativa qui in commento; b) l'aggiunta di una sezione della Parte Speciale che disciplini le sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione;
- **supportare l'ente nella predisposizione di una specifica procedura** che disciplini le modalità di segnalazione;
- **verificare l'adeguatezza dei canali informativi**, predisposti in applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- **verificare il soddisfacimento dell'adozione del canale informatico** di cui alla lettera b) del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 Decreto 231 che stabilisce la necessità di attivare "*almeno un canale alternativo di*

segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità”;

- **gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione;**
- **vigilare sul rispetto del divieto di “atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”** (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231), che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio da integrare nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto 231.

Nell'espletamento di tale attività di vigilanza, particolare attenzione dovrà essere posta dall' OdV su licenziamenti o altre misure (demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti;

- **vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti**, atteso che il novellato art. 6 prevede che sia sanzionato – oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del *whistleblower* – anche colui che “*effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*”.

2. La formazione dei soggetti apicali e dei subordinati

Il corretto funzionamento del sistema di *whistleblowing* “231” istituito in ossequio alla Legge in esame presuppone che i soggetti interessati – siano essi apicali o subordinati – ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione di usufruire sapientemente dei sistemi, informatici o di altra natura, volti alla segnalazione dei reati o delle irregolarità.

A tal proposito, dunque, l' Organismo di Vigilanza sovrintende alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della società che ha adottato un sistema di *whistleblowing* “231” e che deve illustrare, a titolo esemplificativo :

- **i tratti principali della nuova disciplina**, tra cui figurano l'ambito di operatività delle segnalazioni, la garanzia della riservatezza dei segnalanti, il

divieto di atti ritorsivi nei confronti di questi e il divieto di effettuare intenzionalmente segnalazioni infondate;

- **l'apparato sanzionatorio** istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello e volto a garantire l'adeguato funzionamento del sistema di *whistleblowing*;

- **il materiale funzionamento e le modalità di accesso ai tool impiegati** dalla società al fine di adempiere alla previsione della lettera b) del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 Decreto 231 sopra menzionato.

3. L' Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni

Come detto, il novellato art. 6 del Decreto 231 sconta una certa genericità nell'individuazione del destinatario delle segnalazioni effettuate nel quadro del nuovo sistema *whistleblowing*.

Tuttavia, una lettura oculata della disciplina (nonché, in particolare, della scelta operata dal Legislatore di collocare la disciplina "privata" del *whistleblowing* proprio nel quadro della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231) avvalorata l'idea secondo cui sarà l' Organismo di Vigilanza a dover rivestire il ruolo di responsabile della procedura, nonché di "terminale" ultimo delle segnalazioni effettuate dai *whistleblower* "231". L' Organismo di Vigilanza, infatti, è già destinatario di flussi informativi aventi a oggetto le risultanze periodiche dell'attività di controllo inerenti l'efficace attuazione del Modello, nonché delle relative "anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili" da parte della funzioni aziendali.

Indirizzare all'Organismo di Vigilanza il "flusso informativo" costituito dalle segnalazioni effettuate dal *whistleblower*, dunque, sembra essere del tutto in linea con l'impianto del Decreto 231.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova 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. Spetterà, infatti, al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

La Società ha posto in essere una Procedura dedicata al *whistleblowing* (Allegata al presente Documento) con lo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla Procedura è quello di fornire al *whistleblower (segnalatore)* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

REVISIONE N. 3 – MARZO 2018

IL BRIGANTE

S.n.c.

di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Parte Generale

**Aggiornata alla data del
20 marzo 2018**

IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti, "Decreto") recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti che si aggiunge, senza sostituirsi, a quella delle persone fisiche che hanno materialmente commesso il reato. Tale responsabilità estende i propri pesantissimi effetti non solo sul patrimonio dell'Ente ma può comportare anche la revoca dell'autorizzazione necessaria per svolgere l'attività o il commissariamento giudiziale dell'ente. L'innovazione normativa ha suscitato un notevole interesse soprattutto da parte dei soci che, prima dell'entrata in vigore del Decreto, dal punto di vista penale, non pativano conseguenze sanzionatorie. Ciò ovviamente determina un forte interesse dei vertici nel conformarsi ed adeguarsi a quanto disciplinato dal Decreto. Il legislatore, ad ogni modo, ha espressamente previsto la possibilità per l'Ente di andare esente dalla predetta responsabilità nella sola ipotesi **esimente** in cui questi si sia dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che risulti costantemente verificato, efficace ed aggiornato.

Benché la mancata adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non sia soggetta ad alcuna sanzione, l'attuale Amministrazione de "IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C." ha ritenuto opportuno e necessario un attento allineamento alla normativa vigente in materia perché perfettamente coincidente con le finalità e i valori della Società. Pertanto, il presente Documento costituisce formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da istituirsi ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche, de "IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C." (di seguito indicato come "IL BRIGANTE S.n.c." o "la Società"), operante nel settore S.R.T.R. e

S.R.S.R. Psichiatrica, con sede legale in Terracina (LT) Via Badino, 267 – C.F. e P. I.V.A. 01642220592.

Il Decreto Legislativo 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e, in particolare, afferma il principio secondo il quale le società possono essere chiamate a rispondere in sede penale riguardo a fatti illeciti materialmente compiuti da una persona fisica che risulti in qualche modo legata alla Società, e che abbia commesso quel reato nell'interesse della Società stessa. Le sanzioni applicate dai Giudici possono consistere in sanzioni penali patrimoniali e, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, oltre alla pubblicazione della sentenza.

Il Modello de "IL BRIGANTE S.n.c.", e tutte le sue successive modifiche, sono approvate con atto degli amministratori della Società.

In particolare, l'adozione del Modello 231 ed il tenore delle regole in esso contenute, perseguono l'obiettivo di diffondere, presso tutti i soggetti interni ed esterni che agiscono in nome e per conto, o nell'interesse de "IL BRIGANTE S.n.c.", la coscienza che determinati comportamenti costituiscono un illecito, anche penale, e che contrastano con i principi e l'interesse effettivo della Società stessa.

Di conseguenza, tali comportamenti devono ritenersi inaccettabili, ingiustificabili e passibili di sanzione, oltre che penale, anche disciplinare o contrattuale, secondo le norme, i regolamenti e gli accordi applicabili ai diversi soggetti coinvolti.

Il presente Documento è il risultato di una attività di analisi condotta all'interno della struttura societaria dagli amministratori, in collaborazione con i principali attori aziendali. L'attività di analisi è stata realizzata con il principale scopo di dotare "IL BRIGANTE S.n.c." di un sistema di controllo interno in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto da parte dei soggetti cosiddetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza e, quindi, esonerare la società dalla responsabilità amministrativa.

Per la realizzazione del Documento è stato eseguito in modo sistematico un processo di risk assessment, così come indicato nelle Linee Guida di Confindustria di luglio 2014, acquisendo documentazione interna di varia natura (amministrativa,

contabile, commerciale) e conducendo apposite interviste con tutti i soggetti apicali e i vari responsabili di funzione.

2. Il Decreto Legislativo 231/2001

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300**» si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare :

- ▶ alla Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- ▶ alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione;
- ▶ alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve : “Società”), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale - che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità dell' ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione.

3. Responsabilità dell'ente

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti per la commissione di una serie di reati (specificatamente indicati dal Legislatore) da parte dei soggetti apicali o dei dipendenti, con conseguenze rilevanti anche sugli stessi enti, soggetti a pesanti sanzioni amministrative pecuniarie (anche molto onerose) e addirittura interdittive.

L'ente non risponde, tuttavia, se dimostra di aver rispettato le condizioni poste dalla legge e, in particolare, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo "idoneo" a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Il Decreto ha introdotto, pertanto, per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale delle Società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, 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 dello stesso (cosiddetti soggetti in posizione apicale o "apicali");
- ▶ persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il reato.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale, posto dall'art. 27 della Costituzione, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare, in sede penale, gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse; era infatti prevista soltanto una responsabilità solidale, in sede civile, per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente, ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento

della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.).

4. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai soci, ai dipendenti e collaboratori, nonché a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Di conseguenza, **saranno destinatari del Modello** :

- tra i soggetti in posizione apicale gli amministratori, i dirigenti e i soci;
- tra i soggetti sottoposti all'altrui direzione tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato od occasionale e tutti i soggetti che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasu-bordinato (es. prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno, i seguenti soggetti esterni : consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società; i fornitori e i partners commerciali che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

L'osservanza del Modello, in definitiva, s'impone non solo a coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, ma anche ai soggetti che agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali dell'ente. L'individuazione dei destinatari influisce anche sulle attività di formazione e diffusione del Modello, il cui scopo è anche quello di dare vita ad una vera e propria "cultura 231".

In conclusione, i principi di seguito declinati rispondono appieno all'esigenza di riferimenti univoci ai fini della costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che possa davvero configurarsi come un efficace strumento di *risk management* e di prevenzione di condotte illecite. Per tale motivo, oltre che sui principi generali, l'analisi si focalizza anche sui contenuti minimi del Modello, sulla metodologia di analisi dei rischi e sugli elementi da approfondire al fine di costruire un sistema al quale possa essere riconosciuta una effettiva validità esimente in sede giudiziale.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti 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.

“IL BRIGANTE S.n.c.” condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche e soprattutto, per quel che qui importa, difforme al Modello e al Codice Etico; ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

5. Le categorie di reato previste dal Decreto

Il novero dei reati è stato nel tempo ampliato, sino a ricomprendere allo stato :

1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ALTRO ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO (richiamati dall'art. 24 del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **Malversazione a danno dello Stato** art. 316-bis c.p.)
- ▶ **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato** (art. 316-ter c.p.)
- ▶ **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 a danno dello Stato o di altro Ente pubblico** (art. 640-ter c.p.)

2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (richiamati dall'art. 24-bis del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria** (art. 491-bis c.p.)
- ▶ **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico** (art. 615-ter c.p.)
- ▶ **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici** (art. 615-quater c.p.)
- ▶ **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico** (art. 615-quinquies c.p.)

- ▶ **Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche** (art. 617-quater c.p.)
- ▶ **Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche** (art. 617-quinquies c.p.)
- ▶ **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici** (art. 635-bis c.p.)
- ▶ **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità** (art. 635-ter c.p.)
- ▶ **Danneggiamento di sistemi informatici e telematici** (art. 635-quater c.p.)
- ▶ **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità** (art. 635-quinquies c.p.)
- ▶ **Frode informatica del soggetto che presta servizi certificazione di firma elettronica** (art. 640-quinquies c.p.).

3. DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

(richiamati dall'art. 24-ter del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **Associazione per delinquere** art. 416 c.p.)
- ▶ **Associazioni di tipo mafioso, anche straniere** (art. 416-bis c.p.)
- ▶ **Scambio elettorale politico-mafioso** (art. 416-ter c.p.)
- ▶ **Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione** (art. 630 c.p.)
- ▶ **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope** (art. 74 d.P.R. 309/1990)
- ▶ **Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina** (art. 416, co. 6, c.p.)

- ▶ **Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso.**
- ▶ **Delitti in materia di armi** (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).

4. CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE ALTRE UTILITA' E CORRUZIONE (richiamati dall'art. 25 del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **ConcuSSIONE** (art. 317 c.p.)
- ▶ **Corruzione per l'esercizio della funzione** (art. 318, c.p.)
- ▶ **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio** (art. 319 c.p. - aggravato ai sensi dell'art. 319-bis c.p.)
- ▶ **Corruzione in atti giudiziari** (art. 319-ter, comma 1, c.p.)
- ▶ **Induzione indebita a dare o promettere utilità** (art. 319-quater c.p.)
- ▶ **Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio** (art. 320 c.p.)
- ▶ **Istigazione alla corruzione** (322 c.p.)
- ▶ **Peculato, concuSSIONE, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri** (art. 322-bis c.p.)
- ▶ **Pene per il corruttore** (art. 321 c.p.).

5. DELITTI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

(richiamati dall'art. 25-bis del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **Falsificazione di monete, spendita ed 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 ricevuti in buona fede** (art. 464, co. 2, c.p.)
- ▶ **Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali** (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

(richiamati dall'art. 25 bis 1 del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **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 industriali** (art. 517-Ter c.p)

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

7. REATI SOCIETARI

(richiamati dall'art. 25-ter del Decreto Legislativo n. 231/2001)

- ▶ **False comunicazioni sociali** (Art. 2621 cod. civ.)
- ▶ **False comunicazioni sociali – Fatti di live entità** ((Art. 2621 bis cod. civ.)
- ▶ **False comunicazioni sociali delle società quotate**((L. 27 maggio 2015 n. 69-Art. 2622cod. civ)
- ▶ **False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori** (Art. 2622, commi 1 e 3, cod. civ.)
- ▶ **Impedito controllo** (art. 2625 comma 2 cod. civ.)
- ▶ **Indebita restituzione dei conferimenti** (art. 2626 cod. civ.)
- ▶ **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve** (art. 2627 cod. civ.)
- ▶ **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante** (art. 2628 cod. civ.)
- ▶ **Operazioni in pregiudizio dei creditori** (art. 2629 cod. civ.)
- ▶ **Omessa comunicazione del conflitto di interessi** (art. 2629-bis cod. civ.)
- ▶ **Formazione fittizia del capitale** (art. 2632 cod. civ.)
- ▶ **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori** (art. 2633 cod. civ.)
- ▶ **Corruzione tra privati** (art. 2635 cod. civ.)
- ▶ **Istigazione alla corruzione tra privati** (art. 2635 cod. civ.)
- ▶ **Illecita influenza sull'assemblea** (art. 2636 cod. civ.)
- ▶ **Aggiotaggio** (art. 2637 cod. civ.)
- ▶ **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza** (art. 2638, commi 1 e 2, cod. civ.)

8. REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI

(richiamati dall'art. 25-quater del Decreto Lgs. 231)

- ▶ **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 ed attività con finalità di terrorismo anche internazionale** (Art. 270 quinquies c.p.)
- ▶ **Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo** (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 sexsies c.p.)
- ▶ **Attentato per finalità terroristiche o di eversione** (Art. 280 c.p.)
- ▶ **Atti 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.)
- ▶ **Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti 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. 342/1976 art. 2)
- ▶ **Sanzioni** (L. 422/1989 art. 3)
- ▶ **Pentimento operoso** (D. Lgs. 625/1979 art. 5)
- ▶ **Convenzione di New York del 9 dicembre 1999** (Art.2)

9. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (Richiamati dall'art. 25 quater - 1 del Decreto Lgs. 231/2001)

- ▶ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**(Art. 583 bis c.p.)

10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

(Richiamati dall'art. 25 quinquies del Decreto Lgs. 231/2001)

- ▶ **Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù** (art. 600 c.p.);
- ▶ **Prostituzione minorile** (art. 600-bis c.p.);ok
- ▶ **Pornografia minorile** (art. 600-ter c.p.);ok
- ▶ **Detenzione di materiale pornografico** (art. 600-quater c.p.).ok
- ▶ **Pornografia virtuale** (art. 600-quater.1 c.p.);ok
- ▶ **Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile** (art. 600-quinquies c.p.);
- ▶ **Tratta di persone** (art. 601 c.p.);
- ▶ **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

(richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto Lgs. 231/2001)

- ▶ **Abuso di informazioni privilegiate** (art. 184 d.lgs. 58/1998);
- ▶ **Manipolazione del mercato** (art. 185 d.lgs. 58/1998).

12. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, CONNESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (art. 25 – septies del Decreto Lgs. 231/2001)

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

13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI

O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE'

AUTORICICLAGGIO (art. 25-octies, del Decreto Lgs. 231/2001)

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

14. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO

D'AUTORE (art. 25-novies del Decreto Legislativo 231/2001)

- ▶ **Messa a disposizione del pubblico, attraverso l'immissione in un sistema di reti telematiche, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa** (art. 171 comma 1 lett. a bis e comma 3 Legge sul diritto d'autore, Legge 22 aprile 1941, n.633);

- ▶ **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 elaboratore** (art. 171-bis l. n. 633 del 22 aprile 1941);
- ▶ **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 dati** (art. 171-bis l. n. 633 del 22 aprile 1941);
- ▶ **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 drammatiche musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composte 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-septies l. n. 633 del 22 aprile 1941);

► **Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione** (art. 171-septies l. n. 633 del 22 aprile 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 l. n. 633 del 22 aprile 1941)

15. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25 -decies, del Decreto Lgs. 231/2001)

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

16. REATI AMBIENTALI (art. 25 undecies del Decreto Lgs. 231/2001)

► **Inquinamento ambientale** (Art. 452 bis c.p.)

► **Disastro ambientale** (Art. 452 quater c.p.)

► **Delitti colposi contro l'ambiente** (Art. 452 quinques c.p.)

► **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (Art. 452 sexsies c.p.)

► **Circoistanze 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, art. 6)
- ▶ **Scarichi di acque reflue industriali concernenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili** (D. Lgs 152/2006 art. 137)
- ▶ **Attività di gestione di rifiuti non autorizzata** (D. Lgs. 152/2006 art. 256)
- ▶ **Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee** (D. Lgs. 152/2006 art. 257)
- ▶ **Traffico illecito di rifiuti** (D. Lgs. 152/2006 art. 259)
- ▶ **Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari** (D. Lgs. 152/2006 art. 258)
- ▶ **Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti** (D. Lgs. 152/2006 art. 260)
- ▶ **False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi dei 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 dei rifiuti** (D. Lgs. 152/2006 art. 260 bis)
- ▶ **Sanzioni** (D. Lgs. 152/2006 art. 279)
- ▶ **Inquinamento doloso provocato da navi** (D. Lgs. 202/2007 art. 8)
- ▶ **Inquinamento colposo provocato da navi** (D. Lgs. 202/2007 art. 9)
- ▶ **Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive** (L. n. 549/1003 art. 3)
- ▶ **Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali** (art. 137 d.lgs. 152/2006);
- ▶ **Reati in materia di bonifica dei siti** (art. 257 d.lgs. 152/2006);

- ▶ **Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti** (art. 260-bis d.lgs. 152/2006);
- ▶ **Reati in materia di ozono e atmosfera** (art. 3, co. 6, l. 549/1993);
- ▶ **Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera** (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006);
- ▶ **Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque** (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)
- ▶ **Impedimento del Controllo** (*Legge 22 maggio 2015 n.68 – Art. 452 septies c.p.*)
- ▶ **Omessa bonifica** (*Legge 22 maggio 2015 n.68 – Art. 452 terdecies c.p.*)

17. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25 duodecies del Decreto Lgs. 231/2001)

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

18. RAZZISMO E XENOFOBIA (art. 25 terdecies del Decreto Lgs. 231/2001)

- ▶ **Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale** (Art. 3, comma 3 bis della legge 654/1975)

19. REATI TRANSNAZIONALI richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001":

- ▶ **Reati in materia di immigrazione clandestina** (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 286/1998);
- ▶ **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope** (art. 74 d.P.R. 309/1990)
- ▶ **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri** (art. 291-quater d.P.R. 43/1973)
- ▶ **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, anche straniera** (art. 416-bis c.p.);
- ▶ **Favoreggiamento personale** (art. 378 c.p.).

Il Decreto si applica solo se tali reati sono configurabili come transnazionali; per reato transnazionale si considera il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a

quattro anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché

- sia commesso in più di uno Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

6. REGIME SANZIONATORIO

Le sanzioni applicabili all'ente responsabile dell'illecito amministrativo sono espressamente individuate agli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 in :

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

La **sanzione pecuniaria** si applica **in tutte le ipotesi in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente**. La sanzione di tal tipologia è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su “**quote**”, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina :

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

Le **sanzioni interdittive**, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 D.Lgs. 231/2001, possono consistere in :

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

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni

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

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni interdittive sono poi applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

Ai sensi dell'articolo 19 D.Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è poi sempre disposta la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del

reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'Ente.

6.1 Tentativo

Nei casi in cui i Reati presupposto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

7. CONDIZIONI DI ESENZIONE

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, anche al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, **prevedono la non punibilità dell'ente qualora lo stesso sia in grado di dimostrare che** :

- **l'organo direttivo abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- **l'organo direttivo ha affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento dei modelli;**
- **il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione, gestione e controllo;**
- **non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, **i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze** :

- ▶ **individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;**
- ▶ **prevedere specifici protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire ovvero escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;**

- ▶ **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;**
- ▶ **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;**
- ▶ **introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;**
- ▶ **introdurre un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente.**

L'art. 7 del Decreto, dunque, prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «subalterni» ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto la Società per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa deve :

- **dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato e, in particolare, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- **dotarsi di un Codice Etico e di condotta;**
- **definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;**
- **formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività;**
- **assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;**

- ▣ **comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Modello e il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;**
- ▣ **prevedere un idoneo sistema sanzionatorio;**
- ▣ **costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta, in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di curare il suo aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.**

8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

8.1 Premessa

La Società pone in capo ad ogni dipendente e collaboratore l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza istituito, direttamente o con gli strumenti che l'Azienda mette a disposizione, qualsiasi notizia, di cui sia venuto a conoscenza, circa possibili violazioni a norme di legge o aziendali o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Modello Organizzativo e al Codice Etico e di Condotta.

Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile segnalazione :

- furto di beni di proprietà della Società;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a terzi;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze al lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali;

- utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale, senza autorizzazione.

Resta facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità.

In ogni caso, è dovere del destinatario della segnalazione (Organismo di Vigilanza 231) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

A tal fine la Società pone a disposizione dei dipendenti e collaboratori specifici canali di segnalazione che favoriscono la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare.

8.2 Segnalazioni vietate

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato :

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

8.3 Contenuto delle segnalazioni

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

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

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi :

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

8.4 Responsabile delle segnalazioni

Responsabile delle segnalazioni è il l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque riceva una segnalazione con qualunque mezzo deve inoltrarla all'Organismo di Vigilanza istituito utilizzando le procedure adottate dalla Società per la segnalazione di illeciti e irregolarità.

L'Organismo di Vigilanza, eseguita la valutazione preliminare per valutarne la possibile fondatezza, né informa immediatamente l' Organo amministrativo della

Società se i fatti segnalati rappresentano rischi diretti o indiretti di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di condotta o possono rappresentare reati.

8.5 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

La Società, al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni ha predisposto un apposito manuale della procedura per le segnalazioni, con l'obiettivo di fornire al *whistleblower* (*segnalatore*) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte al segnalatore nel nostro ordinamento.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa :

- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza 231;
- l'oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- l'invio;
- i destinatari della segnalazione;
- l'attività di verifica della fondatezza della segnalazione;
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante".

Il documento si propone, inoltre, di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La procedura viene inserita nella Parte Speciale del presente Documento.

9. IL MODELLO DE “IL BRIGANTE S.n.c.”

9.1 La realtà “IL BRIGANTE S.n.c.”

La società “IL BRIGANTE S.n.c.” ospita pazienti di competenza psichiatrica, che presentano problematiche di tipo psicopatologico, relazionali, esistenziali, a causa dei quali si rende necessaria una temporanea separazione dall’abituale contesto di vita fornendo un trattamento che ha come obiettivo il recupero delle capacità individuali e livelli funzionali di autonomia del paziente, finalizzate al suo reinserimento nell’ambiente sociale.

L’equipe clinica è composta da psichiatri, psicologi, assistenti sociali, supportati da educatori professionali e infermieri professionali. Gli ospiti beneficiano di un progetto individualizzato che stabilisce obiettivi a medio e lungo termine, metodologia e verifica del progetto stesso.

Con l’inserimento viene definito un contratto terapeutico riabilitativo con il paziente e stabiliti gli obiettivi, le modalità e i tempi di realizzazione dello stesso.

Nella legge 180 del 1978, la nota **Legge Basaglia**, non c’è uno specifico riferimento, né una codificazione delle strutture intermedie psichiatriche ma viene detto che esse sono collocate al di fuori dell’ambito ospedaliero, nel territorio, dove Basaglia individuava la sede naturale della prevenzione, della terapia, e della riabilitazione delle malattie mentali, nell’ambito del cosiddetto processo di dipartimentalizzazione, cioè della creazione di servizi territoriali decentrati preposti alla presa in carico e alla cura continuativa degli utenti.

Ben più precisa in merito è la legge n. 49/1983 della Regione Lazio, che si spinge addirittura a specificare gli scopi e a delineare le figure professionali proprie di una struttura intermedia; la legislazione successiva individua varie tipologie come i servizi semi-residenziali, le residenze sanitarie assistenziali, le comunità terapeutiche e riabilitative.

L'esperienza nelle comunità residenziali psichiatriche ha posto al centro della sua azione la possibilità di condividere con altri luoghi e spazi comuni e riempire il tempo vuoto e dilatato dei vecchi ospedali psichiatrici con l'ascolto, il rapporto personale e le attività comuni basate sulla partecipazione del paziente.

Su questi presupposti la "IL BRIGANTE S.n.c." ha raggiunto, attraverso una crescita costante ed evolutiva delle proprie strutture (S.R.T.R. "ESSERCI"; S.R.S.R. H24 "LA MARGHERITA"; S.R.S.R. H24 "RESIDENZA DEI PINI"), delle metodologie terapeutiche e riabilitative e della qualificazione continua del personale in correlazione con la dinamica dei bisogni e delle richieste degli utenti, il risultato, per quanto possibile, di creare un'atmosfera empatica, collaborativa, accettante e protettiva volta all'integrazione operativa tra tutti i soggetti interessati al recupero del disagio degli utenti e delle loro famiglie.

Le Strutture Residenziali Psichiatriche de "IL BRIGANTE S.n.c." concretizzano un trattamento che trae il massimo del vantaggio per utenti, famiglie e collaboratori anche attraverso l'organizzazione di una moderna impresa sociale, temperato con la piena consapevolezza dell'esigenza imprescindibile di cooperare con le strutture pubbliche al fine di elevare il livello terapeutico riabilitativo verso canoni di eccellenza secondo gli standard e i criteri stabiliti dai progetti-obiettivi di salute mentale regionali e nazionali.

Il personale è selezionato in base alle qualifiche previste dalla legislazione nazionale e regionale, sottoposto ad aggiornamento e formazione continua, con il fine di formare un'equipe sempre più affiatata.

L'area delle attività terapeutiche e riabilitative del programma delle comunità psichiatriche e dei programmi personalizzati, prevede una serie di attività finalizzate alla promozione di processi emancipativi tali da

consentire all'ospite di tendere alla successiva reintegrazione nel tessuto socio-familiare di provenienza.

La Società, in conformità alle normative in vigore, applica tutti gli interventi per garantire :

- la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, a prevenzione dei rischi nei confronti di collaboratori, ospiti, familiari e chiunque, per qualsiasi motivo, si trovi nelle proprie strutture;
- la tutela della privacy e della riservatezza in tutte le sue forme e finalità;
- la tutela degli ospiti dal punto di vista alimentare con l'adozione, l'attuazione ed il rispetto di un sistema HACCP;
- l'implementazione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di prevenire i reati societari;
- la diffusione del Codice Etico e la formazione dei collaboratori rispetto ai contenuti dello stesso e ai flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

9.2 Scopo e finalità del Modello

“IL BRIGANTE S.n.c.”, sensibile all'esigenza di assicurare e garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, dei propri soci, dei dipendenti e chiunque intrattenga rapporti con la Società, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello è finalizzata non solo a consentire alla Società di beneficiare della limitazione di responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma a migliorare, allo stesso tempo, il suo sistema di controllo interno.

In particolare, mediante l'individuazione dei "processi sensibili" costituiti dalle attività maggiormente a "rischio di reato" e la loro conseguente regolamentazione, il Modello si propone le finalità di :

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale Documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni penali ed amministrative anche nei confronti della Società;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi de "IL BRIGANTE S.n.c.", anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a "IL BRIGANTE S.n.c.", grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello de "IL BRIGANTE S.n.c." si basa sull'identificazione e l'aggiornamento delle aree a rischio, delle attività aziendali connesse e dei relativi processi ed è destinato a descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite nella Società, che ritiene l'adozione di tale Modello un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti, i collaboratori e di tutti gli altri soggetti interessati.

Le finalità del Modello sono, pertanto, quelle di :

- ▶ prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- ▶ fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto de "IL BRIGANTE S.n.c." nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel Modello, un reato

passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti de “IL BRIGANTE S.n.c.”;

- ▶ ribadire che “IL BRIGANTE S.n.c.” non ammette comportamenti illeciti;
- ▶ informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall’applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto;
- ▶ consentire alla Società un costante controllo ed un’attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio, meglio approfonditi di seguito, sono stati elaborati e saranno integrati avendo riguardo alle peculiarità dell’Ente, al sistema di controllo interno già esistente, al settore di riferimento, alle aree e ai processi “sensibili”, nonché alla cultura aziendale presente all’interno dell’organizzazione. Il Modello, pertanto, è aderente Alle peculiarità e alle caratteristiche strutturali dell’Ente.

E’ stata preliminarmente eseguita un’analisi dei rischi per individuare le attività e i processi operativi dell’Ente nell’ambito dei quali potrebbe verificarsi la commissione degli illeciti rilevanti ai fini della responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001, tenuto conto dello svolgimento delle attività e obblighi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza. E’ stato anche elaborato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei presidi di prevenzione e delle misure organizzative stabilite.

Ai fini dell’efficacia del Modello è prevista una sua verifica periodica, che può condurre a eventuali modifiche laddove siano scoperte significative violazioni delle procedure e dei protocolli stabiliti, ovvero quando intervengono mutamenti nella struttura organizzativa e nell’attività operativa.

9.3 Requisiti del Modello indicati nel Decreto

I requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, e sui quali si basa la predisposizione del presente Modello, sono i seguenti :

- ▶ **l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;**
- ▶ **la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;**
- ▶ **l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo successivo o "ex post");**
- ▶ **l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.**

9.4 Principi generali del Modello

La predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria di luglio 2014 e di cui di seguito brevemente si riportano gli elementi essenziali :

- **individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;**
- **predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.**

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito dalle Linee Guida di Confindustria sono :

- **Codice Etico e di Comportamento;**

- Sistema Organizzativo;
- Procedure manuali e informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo di gestione;
- Comunicazione al personale e formazione.

Le componenti di un adeguato sistema di controllo interno vengono predisposte sulla base dei seguenti principi generali :

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza.

9.5 Diffusione del Modello e informazione

“IL BRIGANTE S.n.c.” divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

9.6 Struttura e articolazione del Modello

Il presente Modello è costruito su due fasi fondamentali che possono essere così schematizzate :

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali

modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;

■ una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

La riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti :

- 1) la probabilità di accadimento dell'evento;
- 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

E' da tener presente che, in assenza di una previa determinazione del "rischio accettabile", la quantità e qualità di controlli preventivi istituibili è virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale e, pertanto, riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. n. 231 del 200 la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto Legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c), «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

La realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello. Laddove si tratti di reati dolosi, il Modello e le relative misure devono cioè essere

tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio: legale, operativo, finanziario, ecc. .

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del Decreto rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria.

Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. A questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell'ente, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una 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", secondo la definizione

esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il Decreto definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*». Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso :

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo i Vigilanza.

Secondo le indicazioni appena fornite, di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal Decreto 231, quelle che generalmente vengono ritenute le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello.

Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida proposte da Confindustria, sono :

- il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;

- il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono :

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito.

Tale impostazione comporta in sostanza che :

a) nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;

b) siano in particolare documentati i compiti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente;

- formazione e addestramento : lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve

ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. La Società dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente;

■ **comunicazione e coinvolgimento** : la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso :

a) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;

b) riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale;

■ **gestione operativa** : il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a :

a) assunzione e qualificazione del personale;

b) organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;

c) acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;

d) manutenzione normale e straordinaria;

e) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;

f) gestione delle emergenze;

g) procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

Sistema di monitoraggio della sicurezza : l'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso :

- a) programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- b) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- c) descrizione delle metodologie da seguire;
- d) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, 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;
- 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;
- documentazione dei controlli : il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della Società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

9.7 Articolazione e regole per l'approvazione del Modello

Ai fini della predisposizione del Modello si è, dunque, proceduto :

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti;
- a disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono, pertanto :

- ▶ la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ▶ la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ▶ la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- ▶ la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ▶ l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi. In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire :

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o

allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;

- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*.

8.8 Composizione del Modello

Il Modello de “IL BRIGANTE S.n.c.”, alla luce di quanto sopra è, pertanto, composto dai seguenti elementi :

- ▶ **il Codice Etico e di Comportamento;**
- ▶ **la presente “Parte Generale”;**
- ▶ **una “Parte Speciale”;**
- ▶ **i documenti e le procedure in vigore all’interno della Società e che soano correlate alla prevenzione di comportamenti rilevanti a norma del D. Lgs. 231;**
- ▶ **le specifiche Sezioni che descrivono, per le categorie considerate rilevanti per “IL BRIGANTE S.n.c.”, nel dettaglio :**
 - **la categoria di reato e le relative fattispecie;**
 - **le aree a rischio e le relative modalità di commissione del reato;**
 - **le procedure e linee guida esistenti per mitigare il rischio di commissione del reato;**
 - **principi generali a cui il sistema di controllo interno dovrebbe ispirarsi per controllare il rischio di commissione del reato e ridurre l’impatto;**
 - **il sistema di reporting delle informazioni verso l’Organismo di Vigilanza;**
- ▶ **l’istituzione di un apposito Organismo di Vigilanza;**
- ▶ **l’ Organigramma aziendale;**
- ▶ **la Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità.**

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 Premessa

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia accompagnato dall'individuazione ed istituzione di un apposito **Organismo di Vigilanza**.

Più precisamente tale Organismo è disciplinato dall'articolo 6 del Decreto in questione, ai sensi del quale l'Ente non risponde dei reati eventualmente compiuti anche o solo nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, qualora quest'ultimo dia prova, tra l'altro,

- che è stato preventivamente adottato un valido Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- che **“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”**.

10.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Chiarita la necessaria e contemporanea presenza, al fine di dotare la Società di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione Controllo e di un idoneo Organismo di Vigilanza, è necessario individuare le caratteristiche essenziali di quest'ultimo.

Dall'interpretazione dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001, nonché dalla prassi che si è formata sull'argomento, si possono ricavare i seguenti requisiti che l'Organismo dovrebbe presentare al fine di poter essere giudicato idoneo in un eventuale procedimento penale-amministrativo contro l'Ente.

L' Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di riferimento, **deve soddisfare i requisiti** che seguono.

■ **Autonomia**

L'OdV è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società e deve avere la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è, inoltre, autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri conferitigli dall'Organo amministrativo. All' Organismo di Vigilanza è lasciata a n c h e libera autonomia in merito alla definizione delle modalità e tempistiche di riunione.

■ **Indipendenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di natura esecutiva; i membri interni alla struttura aziendale devono, altresì, godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di un sufficiente grado di **autonomia** ed **indipendenza** rispetto agli organi direttivi dell'Ente. Tale autonomia ed indipendenza non richiedono soltanto l'assenza di ogni forma di subordinazione gerarchica, ma anche il mancato conferimento di poteri operativi e decisionali.

Il che vuol significare

a) **che nel caso di soggetti interni alla Società, questi non devono essere incaricati di funzioni amministrative;**

b) **devono essere gerarchicamente indipendenti, al fine di garantire l'assenza di alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di altri soggetti interni all'organizzazione;**

c) **sia nel caso di soggetti interni che esterni, non ci deve essere un grado di parentela con gli amministratori e/o altri soggetti interni alla società, né altri elementi che potrebbero creare l'insorgenza di una posizione di conflitto di interessi.**

■ Professionalità

L'OdV è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere, pertanto, garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Al fine di garantire uno svolgimento efficace dei compiti di vigilanza previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, pertanto, è opportuno nell' **Organo di Controllo di natura collegiale la scelta di membri avvenga tenuto conto delle conoscenze ed esperienze complementari e necessarie ai fini del medesimo decreto legislativo 231/2001, quali la conoscenza della struttura interna dell'Ente, nonché le materie aziendalistiche, organizzative e quelle prettamente giuridiche.** Tale necessaria professionalità, sempre nel caso di Organismo di Vigilanza di natura collegiale, può essere realizzata anche attraverso il ricorso ad uno o più consulenti esterni. Nel caso, invece, di **Organismo di Vigilanza di natura monocratica, la scelta dovrà necessariamente essere orientata verso un soggetto in grado di garantire contemporaneamente valide conoscenze nei predetti settori**

aziendalistico, organizzativo e legale. In quest'ultimo caso, è ipotizzabile che l'Organismo monocratico di controllo sia supportato da altre risorse interne messe temporaneamente a sua disposizione dall'Ente, o da consulenti esterni.

L'obiettivo che si persegue attraverso la definizione del principio di professionalità è quello di garantire la presenza delle competenze necessarie sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze tecniche.

■ **Continuità di azione**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità.

La costante attività di vigilanza e controllo richiesta dal Decreto Legislativo 231/2001 impone che l'Organismo in questione sia in grado di garantire una sufficiente continuità della sua azione. Ciò significa, pertanto, che **deve garantire una continua operatività, nonché, ove necessario, una costante presenza nell'azienda.**

■ **Natura interna dell'Ente**

Per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che l'Organismo di Vigilanza si avvalga di una **struttura che deve essere costituita all'interno dell'azienda.**

10.3 Requisiti dei singoli membri

Ogni componente dell'OdV deve rivestire i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

E' ineleggibile e/o decade dall'incarico chi, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo :

- venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p. :

- a) per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
- b) per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- c) per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la P.A.;
- d) in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Il requisito della **Onorabilità dei componenti l'OdV comporta che non possono essere considerati eleggibili alla funzione coloro che :**

- a) **al momento della nomina hanno procedimenti in corso o sono sotto indagine per reati previsti dal Decreto;**
- b) **l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.**

10.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni :

- vigilare sulla reale efficacia, effettività ed adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, relativamente alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- vigilare sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e di Comportamento della Società;
- vigilare sulla continua adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento, relativamente alla eventuale intervenuta modifica della struttura aziendale e/o del quadro normativo;

■ segnalare all'Organo Dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

■ predisporre, su base almeno semestrale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'Organo Dirigente. Per l'espletamento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può demandare agli Amministratori di condurre apposite verifiche sulla base di un piano annuale o sulla base di verifiche ad hoc.

Per l'effettivo ed efficace svolgimento delle predette funzioni, nonché in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 231/2001, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i seguenti poteri :

1. suggerire alla Società disposizioni e/o gli ordini di servizio ritenuti necessari per le attività di vigilanza e controllo, nonché per l'attivazione dei canali informativi;
2. raccogliere e conservare ogni informazione e/o notizia ritenuta utile e rilevante ai fini del Decreto in oggetto;
3. effettuare ogni opportuna verifica o indagine su operazioni, atti o condotte poste in essere all'interno della Società eventualmente anche secondo metodi a campione;
4. elaborare le informazioni e le notizie raccolte, quelle ugualmente pervenute attraverso i canali informativi, nonché i risultati delle indagini e delle verifiche condotte;
5. suggerire alla Società le proposte di modifica, aggiornamento e/o implementazione del Modello e del Codice Etico di Comportamento che dovessero risultare opportune;
6. suggerire alla Società quanto ritenuto opportuno per la diffusione della conoscenza del Modello all'interno dell'organizzazione, nonché tra i soggetti esterni (consulenti, fornitori, partner) che dovessero entrare in contatto con la Società stessa;

7. suggerire adeguati metodi per la formazione del personale relativamente al Decreto in oggetto;

8. suggerire alla Società le adeguate clausole contrattuali per una migliore regolamentazione, ai sensi del Decreto in oggetto, dei rapporti con soggetti terzi (ferma restando la competenza esclusiva degli organi societari per la concreta attuazione delle elaborate clausole contrattuali).

10.5 Durata dell'incarico

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è pari a quella stabilita dall'Organo amministrativo.

10.6 Cessazione dell'Organismo di Vigilanza

La cessazione dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può avvenire per una delle seguenti ipotesi :

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte degli Amministratori;
- rinuncia di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta, inviata agli Amministratori;
- sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità e/o di decadenza.

E' necessario specificare che la **revoca** dell'Organismo di Vigilanza o dei suoi componenti può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi :

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato che possa incidere sui requisiti di onorabilità;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

□ il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca è disposta con atto degli Amministratori.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza o di ineleggibilità, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente gli Amministratori della Società

10.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. d), del Decreto Legislativo 231/2001, deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. e) e dell'art. 7, 2° comma, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione costituisce il presupposto per poter ottenere l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto stesso, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde ovviamente dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello ed il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per tutti i destinatari, la cui violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Il presente Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione ed irrogazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Modello sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore e s.m.i..

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono garantire il rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione dell'attività aziendale definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito "infrazioni"), rappresenta, se accertata :

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro;
- nel caso degli amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di soggetti non dipendenti, costituisce inadempimento con applicazione dei meccanismi sanzionatori contrattuali.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio previsto si applica anche a tutela dei "segnalanti" di illeciti e irregolarità con riguardo al nuovo istituto del "whistleblowing" e a chi con dolo o colpa grave effettua segnalazioni che si rivelano infondate.