

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	
		Rev.00
	PARTE GENERALE	Maggio 2022
		Pagina 1 di 485

EQUA

COOPERATIVA SOCIALE

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 2 di 485

Capitolo I – Il quadro normativo e la predisposizione dei modelli di organizzazione e controllo.

1.1) Introduzione.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria o funzionale e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Questo decreto è stato emanato sulla base della legge 29 settembre 2000, n. 300, che, nel recepire una serie di atti internazionali e comunitari, delegò il governo a emanare una norma di previsione e di disciplina della responsabilità diretta degli enti da reato.

In particolare il legislatore con la legge n. 300/2000 ha recepito alcune convenzioni e protocolli internazionali precedentemente sottoscritti dall'Italia:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 231/2001 era consolidato il principio, di matrice romanistica (*societas delinquere non potest*) e sancito anche dalla costituzione italiana all'articolo 27, secondo il quale la responsabilità penale è personale e quindi gli enti in quanto tali non possono incorrervi.

L'ordinamento italiano prevedeva soltanto agli articoli 196 e 197 del codice penale che sull'ente ricadesse l'obbligazione di pagamento di multe o di ammende in caso di insolvibilità della persona fisica autrice materiale di un fatto accertato come reato commesso dal suo rappresentante legale, oltre a quella di risarcimento del danno.

Il decreto legislativo n. 231/2001, invece, ha introdotto un'assoluta novità nell'ordinamento italiano, ponendo a carico degli enti una responsabilità denominata amministrativa ma caratterizzata da forti analogie con la quella penale; nella relazione ministeriale di accompagnamento si legge infatti che

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 3 di 485

questa responsabilità, *"poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo"*; poi la stessa relazione sembra prefigurare un *"tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*. Al di là della formale qualificazione giuridica non vi è dubbio che la tipologia di responsabilità delineata dal decreto n. 231/2001 presenti forti analogie con quella penale per diversi motivi: la necessaria derivazione dell'imputazione dell'ente da un fatto materiale di reato, la natura delle sanzioni irrogabili, il richiamo a istituti penalistici sostanziali e processuali, la sottoposizione dell'ente all'accertamento e al giudizio penale con tutte le garanzie previste dal processo penale del nostro ordinamento.

Il decreto legislativo n. 231/2001 prevede infatti a carico degli enti pesanti sanzioni in caso di commissione di reati e in relazione alla gravità dei reati commessi:

- sanzioni pecuniarie fino a più di un milione e mezzo di euro;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In ossequio a una specifica tecnica scelta dal legislatore nonché a uno stretto principio di legalità, la responsabilità dell'ente non sorge per qualsivoglia fattispecie criminosa ma solo in caso di commissione di specifici reati elencati nello stesso decreto n. 231/2001 o in leggi speciali, sicché sono puniti solo i reati, ancorché in continua crescita, previsti espressamente nel testo originario o introdotti successivamente.

Al momento dell'emanazione del decreto la responsabilità amministrativa degli enti era configurabile solo per le fattispecie di reato di cui agli articoli 24 e 25, relativi ai rapporti con l'amministrazione pubblica, ovvero:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 316 *bis* codice penale); indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 316 *ter* codice penale);
- concussione (articolo 317 codice penale);
- corruzione per un atto d'ufficio (articolo 318 codice penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (articolo 319 codice penale);

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		Maggio 2022
	PARTE GENERALE	Pagina 4 di 485

- corruzione in atti giudiziari (articolo 319 *ter* codice penale);
- istigazione alla corruzione (articolo 322 codice penale);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640, comma 1°, n. 1 del codice penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640 *bis* del codice penale);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640 *ter* codice penale), anche se il legislatore aveva già previsto nella relazione di accompagnamento una possibile estensione delle tipologie, sia attraverso una diretta modifica al decreto sia attraverso il rinvio operato da leggi speciali.

Successivamente, infatti, l'articolo 6 della legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito nell'ambito del decreto l'articolo 25 *bis*, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

In seguito l'articolo 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il nuovo articolo 25 *ter* del decreto n. 231/2001, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche ai cosiddetti reati societari, così come configurati dallo stesso decreto n. 61/2002 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, fattispecie poi modificate dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262).

L'articolo 25 *ter*, comunque, non ha soltanto integrato l'elenco dei reati rilevanti in base al decreto legislativo n. 231/2001, ma ha anche ridisegnato il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente e individuato in modo specifico i potenziali soggetti-autori dei reati presupposto.

In deroga, infatti, a quanto previsto dall'articolo 5, decreto legislativo n. 231/2001, l'articolo 25 *ter* stabilisce la responsabilità dell'ente "*in relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza (...)*".

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 5 di 485

Dalla norma emergono due aspetti particolari:

- innanzitutto viene eliminato il requisito del "vantaggio" dell'ente: pertanto, l'ente sarà chiamato a rispondere indipendentemente dal conseguimento di un vantaggio, purché il reato sia stato commesso nel suo interesse;

- in secondo luogo l'individuazione dei potenziali autori del reato-presupposto, pur mantenendo ferma la distinzione dell'articolo 5 tra soggetti "apicali" e "sottoposti", viene limitata a figure particolari, quali amministratori, direttori generali e liquidatori (apicali) e a tutti coloro che siano soggetti alla loro vigilanza (sottoposti).

Dopo l'inserimento dei reati societari l'intervento del legislatore è continuato con la legge 14 gennaio 2003, n. 7 che, ratificando e dando esecuzione alla Convenzione internazionale di New York del 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo, ha introdotto nel decreto legislativo n. 231/2001 l'articolo 25 *quater* relativo ai delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente la legge 11 agosto 2003, n. 228 ha inserito l'articolo 25 *quinquies* che prevede la responsabilità dell'ente per una serie di delitti contro la personalità individuale disciplinati dal codice penale.

Nel 2005 la legge comunitaria (legge 18 aprile 2005, n. 62) e la legge sul risparmio (legge 28 dicembre 2005, n. 262) hanno inserito l'articolo 25 *sexies* volto a estendere la responsabilità amministrativa degli enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

La legge comunitaria 2004 ha inoltre modificato il testo del decreto, introducendo una specifica disposizione, l'articolo 187 *quinquies*, ai sensi della quale l'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (articolo 187 *bis*) e di manipolazione del mercato (articolo 187 *ter*) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La legge 28 dicembre 2005, n. 262 ("*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*") ha poi integrato e modificato sia il testo del decreto sia il codice civile, introducendo

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 6 di 485

tra l'altro il nuovo articolo 2629 *bis* del codice civile relativo al reato di "Omessa comunicazione del conflitto di interessi". Tale reato è stato introdotto, in forza della medesima legge n. 262/2005, nell'articolo 25 *ter* del decreto legislativo n. 231/2001.

Con la legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato poi introdotto nel decreto l'articolo 25 *septies*, poi sostituito ai sensi dell'articolo 300 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che ha esteso il novero dei reati rilevanti ai sensi del decreto a:

- omicidio colposo (articolo 589 codice penale);
- lesioni colpose gravi o gravissime (articolo 590, comma 3° codice penale) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In seguito il decreto legislativo n. 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha inserito nel decreto, ai sensi dell'articolo 63, 3° comma 3, l'articolo 25 *octies* che ha esteso l'elenco dei reati a:

- ricettazione (articolo 648 codice penale);
- riciclaggio (articolo 648 *bis* codice penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648 *ter* codice penale).

Infine, per effetto dell'entrata in vigore della legge 18 marzo 2008, n. 48, di ratifica e di esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, è stato introdotto nel decreto l'articolo 24 *bis* che estende l'elenco dei reati a:

- falsità in documenti informatici (articolo 491 *bis* del codice penale);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615 *ter* del codice penale);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615 *quater* del codice penale);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615 *quinqies* del codice penale);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 *quater* del codice penale);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 *quinqies* del codice penale);

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 7 di 485

- danneggiamento di informazioni, di dati e di programmi informatici (articolo 635 *bis* del codice penale);
- danneggiamento di informazioni, di dati e di programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635 *ter* del codice penale);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635 *quater* del codice penale);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635 *quinqües* del codice penale);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (articolo 640 *quinqües* del codice penale).

Nel 2006 il legislatore è intervenuto con ben tre modifiche al decreto legislativo n. 231/2001.

La prima modifica è stata apportata dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, che con il nuovo articolo 25 *quater* ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti per l'ipotesi di reato prevista e punita dall'articolo 583 *bis* del codice penale (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

In seguito è stata approvata la legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente nuove norme in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e di contrasto al fenomeno della diffusione della pornografia infantile anche a mezzo internet; fra le novità introdotte vi sono la modifica dell'articolo 25 *quinqües* del decreto n. 231/2001 e l'ampliamento dei reati ivi previsti.

Successivamente la legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica della Convenzione e dei protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche a una serie di reati aventi carattere transnazionale.

La tecnica normativa utilizzata dal legislatore è stata diversa rispetto alle precedenti modifiche; anziché integrare il decreto nella parte relativa ai reati-presupposto, esso ha preferito disciplinare direttamente le nuove fattispecie e rinviare al decreto n. 231/2001 la disciplina dei requisiti generali di imputazione della responsabilità all'ente.

Il legislatore, al fine di definire l'ambito di applicazione della disciplina in esame, ha formulato una definizione di reato transnazionale, quale illecito punito con una pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 8 di 485

- b) ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, della sua pianificazione, della sua direzione o del suo controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia impiegato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro.

Ai sensi della stessa legge n. 146/2006 i reati transnazionali rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono: reati associativi, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e favoreggiamento personale).

La riforma che ha suscitato però le maggiori reazioni è stata senz'altro quella attuata con la legge 3 agosto 2007, n. 123, che, nel ridisegnare la disciplina in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, ha previsto la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25 *septies* del decreto n. 231/2001).

La norma ha avuto un impatto estremamente rilevante, in quanto tutti gli adempimenti direttamente o indirettamente stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (T.U. 81/2008 e non solo) possono oggi rappresentare per gli enti un'area di rischio ai sensi dell'articolo 25 *septies* del decreto.

Invece l'articolo 25 *octies* (relativo ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato inserito dalla legge 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE.

Nel 2008 l'articolo 7 della legge n. 48 (legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 in materia di criminalità informatica) ha inserito l'articolo 24 *bis* dedicato ai c.d. reati informatici.

Ulteriori modifiche al decreto legislativo n. 231/2001 sono state apportate nel 2009 con tre interventi del legislatore:

1) l'articolo 2 della legge 15 luglio 2009 n. 94 (pacchetto sicurezza) ha introdotto l'articolo 24 *ter* relativo ai delitti di criminalità organizzata (associazione per delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, illegale fabbricazione,

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 9 di 485

introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo).

Invero i delitti contro la criminalità organizzata erano già previsti come potenziali illeciti amministrativi in forza del decreto n. 231/2001 dall'articolo 10 della legge n. 146/2006 ("Ratifica della Convenzione O.N.U. sulla lotta alla criminalità organizzata transnazionale"). L'estensione di tali illeciti anche all'ambito nazionale si inquadra in un più articolato programma di lotta alla criminalità di impresa.

2) L'articolo 15 della legge 23 luglio 2009 n. 99, tra le altre disposizioni contenute, ha modificato l'articolo 25 *bis* (estendendo la sua applicazione anche alla tutela di strumenti o segni di riconoscimento) e inserito l'articolo 25 *bis* 1 (delitti contro l'industria e il commercio) e l'articolo 25 *novies* (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore).

3) L'articolo 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116, ha introdotto l'articolo 25 *novies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria): si tratta di un'apparente sovrapposizione, in quanto esisteva già un articolo 25 *novies* (delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

Negli anni successivi al 2010 si sono succedute numerose altre modifiche: in particolare è stata estesa la responsabilità amministrativa degli enti ai "(...) reati in materia di tutela dell'ambiente e del territorio, che siano punibili con pena detentiva non inferiore nel massimo ad un anno anche se alternativa alla pena" nonché all'impiego di manodopera non regolare in Italia e all'ipotesi di delitto tentato, oltre che negli altri ambiti di seguito specificati.

A ratifica della convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori dalle forme di sfruttamento e di abuso sessuale la disciplina dell'associazione per delinquere è stata modificata con l'aggiunta di un comma alla relativa norma del codice penale (articolo 416) da parte dell'articolo 4 della legge 1° ottobre 2012, n. 172, comma che configura un'ipotesi speciale di associazione per delinquere, che si distingue per il trattamento sanzionatorio più aspro, nonché per le condizioni della vittima e la peculiare tipologia dei reati fine.

Sempre al 2012 risale la modifica della disciplina della concussione, la quale precedentemente comprendeva la doppia fattispecie della concussione per costrizione e di quella per induzione: l'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, ha eliminato il riferimento all'induzione, la quale ora è disciplinata separatamente all'articolo 319 *quater*.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 10 di 485	

La medesima legge ha altresì modificato in maniera profonda la disciplina della corruzione, dal momento che l'articolo 1, laddove vi era il riferimento, sia nella rubrica sia nel testo, a "un atto d'ufficio", ha inserito il concetto di "funzioni o di poteri" del funzionario pubblico, consentendo così di perseguire il fenomeno dell'asservimento della pubblica funzione agli interessi privati qualora la dazione del denaro o di un'altra utilità è correlata alla generica attività, ai generici poteri e alla generica funzione cui il soggetto qualificato è preposto e non più quindi solo al compimento o all'omissione o al ritardo di uno specifico atto. Dal 2012 è quindi viene criminalizzata anche la corruzione impropria attiva.

In materia di corruzione l'articolo 1, 75° comma, lettera h), n. 1 e 2, della legge 6 novembre 2012, e, circa tre anni dopo, l'articolo 1, 1° comma, lettera g), numeri 1 e 2, della legge 27 maggio 2015, n. 69, hanno modificato in maniera profonda la disciplina, introducendo numerose modifiche e inserendo delle circostanze aggravanti indipendenti e determinando un aumento delle pene.

La serie consistente delle modifiche della disciplina rilevante a livello di responsabilità amministrativa delle imprese è proseguita con le innovazioni introdotte in tema di frode informatica dall'articolo 9, 1° comma, lettera a), del decreto legge 933 del 14 agosto 2013, convertito dalla legge 119 del 15 ottobre 2013, che ha introdotto il 3° comma dell'articolo 640 *ter* del codice penale (frode informatica), ovvero la previsione che il fatto sia commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o di più soggetti.

Quanto invece al reato presupposto di cui all'articolo 583 *bis* del codice penale (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) l'articolo 93, 1° comma, lettera s), del decreto legislativo 28 dicembre 2013, n. 154, ha introdotto il concetto di responsabilità genitoriale in luogo di quello di responsabilità genitoriale.

Nel corso del 2013 è stato altresì modificato l'articolo 648 del codice penale (ricettazione) dall'articolo 8, comma 1, lettera b), del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ed è stato abrogato il 4° comma dell'articolo 22 del decreto legislativo del 25 luglio 1998, n. 286 (lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) dall'articolo 9, comma 7, lettera b), del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76.

L'articolo 1, 1° comma, della legge 17 aprile 2014, n. 62, ha modificato l'articolo 416 *ter* del codice penale in tema di scambio elettorale politico-mafioso.

Uno dei settori nel quale più si sono riscontrate modifiche è quello della repressione della tratta degli

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 11 di 485

esseri umani. La relativa fonte normativa è il decreto legislativo 24/2014, che attua la direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI.

Tale direttiva del 5 aprile 2011 amplia la nozione "*di ciò che dovrebbe essere considerato tratta di esseri umani e include pertanto altre forme di sfruttamento*", di fatto inserite nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 24/2014, che ha quindi modificato in parte l'articolo 600 del codice penale ("*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*"), e sostituendo *in toto* l'articolo 601, rubricato appunto "*Tratta di persone*", mantenendone comunque i limiti edittali di pena.

Quanto all'articolo 600 il termine "prestazioni" è sostituito dall'espressione "*compimento di attività illecite*" da parte di chi vi è costretto in forza di uno stato di soggezione continuativa, e inoltre è inserita un'ulteriore attività specifica oltre allo sfruttamento, quale la sottoposizione "*al prelievo di organi*", in conseguenza della prassi consolidatasi nel tempo di gestire traffici illeciti organi da parte di organizzazioni transnazionali.

Da ultimo nel secondo comma, riguardo alle modalità con cui può avvenire "*la riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione*", si aggiunge la fattispecie relativa all'approfittamento di una situazione "*di vulnerabilità*", la quale va a differenziarsi dai successivi incisi relativi all'"*inferiorità fisica o psichica*" anche alla luce della definizione datane dall'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 2011/36/UE, che la individua nella "*situazione in cui la persona in questione non ha altra scelta effettiva e accettabile se non cedere all'abuso di cui è vittima*".

In materia di reati contro la persona è pure stata modificata la disciplina di cui all'articolo 589 del codice penale (omicidio colposo) dall'articolo 1, 3° comma, lettera d), della legge 23 marzo 2016, n. 41, con decorrenza dal 25 marzo 2016.

Il decreto legislativo 7 del 15 gennaio 2016, recante "Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili", ha attuato una serie di depenalizzazioni, che hanno riguardato, per esempio, l'ingiuria (articolo 594 del codice penale), la sottrazione di cose comuni (articolo 627) e, per ciò che riguarda i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle imprese, la falsità in scrittura privata (articolo 485 del codice penale).

Il pacchetto in esame ha abrogato delle fattispecie ritenute dal legislatore di minor allarme sociale, prefiggendosi di raggiungere il duplice obiettivo di diminuire il carico di lavoro degli uffici giudiziari e di garantire maggiore efficacia alla disciplina del risarcimento del danno a favore delle parti offese

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 12 di 485

(per l'ingiuria per esempio la sanzione varia da 100 a 8.000 euro, mentre per la falsificazione di scrittura privata la sanzione è doppia).

In generale il decreto legislativo 8/2016 ha depenalizzato, trasformandoli in illeciti amministrativi, tutti i reati al di fuori del codice penale per i quali era prevista la pena della multa o dell'ammenda, a eccezione di quelli in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, di ambiente, territorio e paesaggio, sicurezza pubblica, giochi d'azzardo, scommesse, armi, elezioni e finanziamento ai partiti, la cui disciplina è rimasta invece invariata.

Ulteriori rilevanti modifiche sono state apportate alle fattispecie rilevanti ai fini della responsabilità delle imprese dipendente da reato dal decreto legislativo 29 ottobre 2016, n. 202, entrato in vigore il 24 novembre, contenente disposizioni in materia di confisca dei beni strumentali e dei proventi di reato, in attuazione della direttiva europea 2014/42.

L'articolo 2 di tale decreto legislativo modifica l'articolo 240, secondo comma, n. 1 *bis*, del codice penale, introducendo la confisca obbligatoria diretta o per equivalente dei beni che costituiscono il profitto o il prodotto dei reati informatici di cui agli articoli 615 *ter* (accesso abusivo a un sistema informatico), 615 *quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici), 615 *quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico), 617 *bis* (installazione di apparecchiature atte a intercettare o impedire comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche), 617 *ter* (falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche), 617 *quater* (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche), 617 *quinquies* (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche), 617 *sexies* (falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche), 635 *bis* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici), 635 *ter* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità), 635 *quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici), 635 *quinquies* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità), 640 *ter* (frode informatica) e 640 *quinquies* (frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica).

Il decreto con l'articolo 2 ha inoltre introdotto l'articolo 466 *bis*, il quale prevede, in caso di condanna,

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 13 di 485

anche per richiesta congiunta delle parti, per uno dei delitti in materia di falsificazione delle monete di cui agli articoli 453 (falsificazione di monete, spedita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate), 454 (alterazione di monete), 455 (spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate), 460 (contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo) e 461 (fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla fabbricazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata), che sia "sempre ordinata la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prodotto, il prezzo o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero quando essa non è possibile dei beni di cui il condannato ha comunque la disponibilità, per un valore corrispondente al profitto, al prodotto o al prezzo del reato".

Inoltre l'articolo 3 di questo decreto legislativo ha introdotto all'articolo 2635 del codice civile un ultimo comma che stabilisce, in relazione al delitto di corruzione tra privati, che la misura della confisca per equivalente disposta ai sensi dell'articolo 2641 del codice civile non possa in ogni caso essere inferiore al valore delle utilità date o promesse (e, dunque, al valore della "tangente").

Ulteriori ipotesi di estensione della confisca così come delineata dall'articolo 12 *sexies* del decreto legge 8 giugno 1992, n. 306, sono state previste dall'articolo 5 del decreto legislativo 202/2016, che la introduce in caso di condanna:

- per il delitto di **associazione per delinquere** di cui all'articolo 416 del codice penale, quando l'associazione è diretta a commettere i reati di falsificazione di monete, spedita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 del codice penale), alterazione di monete (454), *spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate* (455), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (460) e fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla fabbricazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (461);
- per il delitto di **autoriciclaggio** previsto dall'articolo 648 *ter* n. 1 del codice penale;
- per il delitto di **corruzione tra privati** previsto dall'articolo 2635 del codice civile;
- per il reato di **utilizzo indebito di carte di credito o di pagamento** previsto dall'articolo 55, 9° comma, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231;
- per i **reati informatici** di cui agli articoli 617 *quinqüies* (installazione di apparecchiature atte ad

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 14 di 485	

intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche), 617 *sexies* (falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche), 635 *bis* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici), 635 *ter* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità), 635 *quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici), 635 *quinquies* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità), quando le condotte ivi descritte riguardano tre o più sistemi.

Il legislatore della novella ha inoltre precisato che la confisca allargata può trovare applicazione anche in caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti per taluno dei delitti commessi per finalità di terrorismo anche internazionale.

A livello concreto l'intervento del legislatore, che ha perso l'occasione per strutturare in maniera organica l'istituto della confisca, ha generato la possibilità che in alcuni casi si sovrappongano più norme a disciplinare la fattispecie, come per l'ipotesi, rilevante ai fini della responsabilità amministrativa delle imprese dipendente da reato, della confisca diretta o per equivalente dei beni che costituiscono il profitto o il prodotto del reato di frode informatica, disciplinata, se commessa in danno dello Stato o di un altro pubblico, sia dall'articolo 640 *quater* sia dall'articolo 240, 2° comma, n. 1 *bis* del codice penale.

Un'ulteriore normativa particolarmente rilevante anche per le imprese è costituita dal decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato" (G.U. n. 75 del 30 marzo 2017).

Le novità introdotte dal provvedimento sono:

- riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all'articolo 2635 del codice civile;
- introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635 *bis*);
- previsione di pene accessorie per ambedue le fattispecie.

L'ultima normativa degna di rilievo in materia è la legge 30 novembre 2017, n. 179, che contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel contesto di un rapporto di lavoro, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, e composta da tre articoli.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 15 di 485

In sintesi le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego, stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Secondo la nuova disciplina il dipendente deve essere reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento, essendo nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico dell'amministrazione.

L'autorità nazionale anticorruzione (a.n.a.c.), a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre l'a.n.a.c. applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Non potrà per nessun motivo essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

L'a.n.a.c., sentito il garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi all'amministrazione pubblica.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 16 di 485	

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Da ultimo l'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

In questa sede vale la pena di segnalare come tale normativa (nota anche con la denominazione inglese *whistleblowing*) ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato.

La novellata normativa prevede difatti rilevanti modifiche proprio al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, e introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei modelli organizzativi, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Con l'intervento *de quo*, il legislatore pare aver dato concreta attuazione anche in ambito privato a quella tendenza a radicare *"una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione"*.

Il legislatore aveva già parzialmente introdotto la disciplina sul *whistleblowing* in alcuni specifici ambiti del settore privato, perlopiù attraverso la recente emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee.

Tra i più rilevanti si evidenziano, in ordine cronologico, i seguenti provvedimenti:

- decreto legislativo 8 maggio 2015 recante *"recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013"* (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo, tra l'altro, specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 17 di 485

- decreto legislativo n. 90 del 25 maggio 2017 di recepimento della quarta direttiva antiriciclaggio (direttiva 2015/849/UE), pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, tra le cui disposizioni si evidenzia, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di *whistleblowing*, che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

- decreto legislativo n. 129 del 3 agosto 2017 che recepisce la direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che, negli articoli 4 *undecies* e 4 *duodecies* del t.u.f. richiede agli intermediari di cui alla parte II del t.u.f., ai soggetti di cui alla parte III del t.u.f. nonché alle imprese di assicurazione di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta, dettando altresì le procedure che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'autorità di vigilanza.

Se la *ratio* dell'intervento normativo consiste nell'incentivare determinate tipologie di condotte che promuovano *"più elevati standard di business ethics e di anticorruzione la cui mancanza, invece, ostacola la creazione di valore per le imprese"*, affinché esse siano incentivate è necessario prevedere che le conseguenze negative dalle medesime azionate non ricadano sul segnalante.

Sul punto la normativa ha dunque previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022 Pagina 18 di 485

Questa scelta si pone, come illustrato dall'a.n.a.c., in linea di continuità con le *best practices* adottate da molti paesi dall'area OCSE.

In effetti la segnalazione è potenzialmente foriera di importanti conseguenze negative per il segnalante, che possono includere, come evidenziato dall'a.n.a.c.:

- l'emarginazione professionale,
- la perdita dei mezzi di sussistenza con conseguenti possibili danni finanziari e di reputazione; oltre a ciò non è da sottovalutare la possibilità che i segnalanti rischino una *"stigmatizzazione che spesso li accompagna per il resto della loro vita lavorativa"*.

Tuttavia non sono mancate alcune osservazioni critiche in relazione al principio introdotto dal legislatore; in particolare, già in sede di discussione della modifica alle disposizioni dell'articolo 54 *bis* del testo unico del pubblico impiego era stata segnalata *"la dubbia tenuta [del principio dell'inversione dell'onere della prova] alla luce delle previsioni dell'ordinamento nazionale in tema di onere della prova. Infatti, in genere, l'inversione di tale onere è ammessa laddove vi sia almeno un principio di prova o una presunzione, fornita dal soggetto interessato, che lasci almeno ipotizzare un nesso tra la segnalazione e la misura presa ai danni dell'autore. Al riguardo, l'esempio tipico potrebbe essere rappresentato dal mancato avanzamento di carriera che ben può essere motivato da intenti discriminatori quanto da una valutazione sul merito. In tal caso, dovrebbe essere onere dell'"autore" fornire un minimo di elementi da cui presumere un intento discriminatorio o ritorsivo a suo danno a seguito della segnalazione"*.

Indicazioni utili per il tema della qualificazione della misura discriminatoria e del relativo legame tra la medesima e la segnalazione effettuata - *latu sensu* - dal *whistleblower* possono essere desunte da alcune pronunce giurisprudenziali.

A tale riguardo la corte di cassazione (6501/2013) ha deciso sulla legittimità del licenziamento intimato a un dipendente il quale, venuto a conoscenza di alcune irregolarità commesse da parte della propria azienda, aveva denunciato ai p.m. il proprio datore di lavoro e allegato una serie di documenti aziendali; il lavoratore era stato poi licenziato per violazione dell'obbligo di fedeltà e sottrazione di documenti aziendali. In tale caso la Suprema Corte ha affermato che *"non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento l'aver il dipendente reso noto all'autorità giudiziaria fatti di potenziale rilevanza penale accaduti presso l'azienda nella quale lavora né l'averlo fatto senza averne previamente informati i superiori gerarchici, sempre che non risulti il carattere calunnioso"*

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 19 di 485

della denuncia o dell'esposto; neanche è motivo di licenziamento l'aver allegato documenti aziendali".

Diversamente la suprema corte ha escluso la sussistenza delle condizioni per l'applicabilità della disciplina del "whistleblowing" ex articolo 54 bis del decreto n. 165 del 2001 e quindi ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore pubblico in un caso in cui il lavoratore inviava "ad alcuni soggetti istituzionali (prefettura, procura della repubblica e Corte dei conti) una memoria contenente la denuncia di condotte illecite da parte dell'amministrazione di appartenenza palesemente priva di fondamento, configurandosi una condotta illecita, univocamente diretta a gettare discredito sull'amministrazione medesima".

Da ultimo, occorre evidenziare come il sistema di tutele per il lavoratore sia stato integrato dalla previsione, introdotta nel corso dell'esame al Senato, dell'articolo 3 del decreto, secondo cui nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Tale previsione pare aver determinato, nel rapporto di lavoro, "una più incisiva prevalenza dell'interesse pubblico alla punizione degli illeciti e delle irregolarità commessi sia dalla pubblica amministrazione sia dalle persone giuridiche di diritto privato e dagli altri enti dotati di personalità giuridica, rispetto alla tutela della riservatezza e del segreto derivanti dal rapporto di lavoro".

Sulla qualificazione della giusta causa nella rivelazione, è stato osservato come la medesima possa operare "come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione".

L'approvazione della normativa sul whistleblowing ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di gestione delle segnalazioni, inserendo dopo il comma 2 dell'articolo 6 del decreto legislativo 231/2001, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, ai sensi dei quali i modelli organizzativi previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 20 di 485

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela della sua integrità, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

Alla luce di quanto esposto in precedenza, i modelli devono quindi contenere un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

I modelli devono quindi riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati a effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di *whistleblowing* nonché
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

In conclusione il nuovo impianto normativo si caratterizza per l'apprezzabile intento di promuovere in Italia una diffusione del sistema di *whistleblowing* che includa nel suo ambito di applicazione la più ampia platea di operatori economici, siano essi pubblici o privati.

Sebbene risulti apprezzabile l'impegno del legislatore a che una nuova cultura della legalità si diffonda in ambito lavorativo, permettendo che il lavoratore si faccia parte attiva nella segnalazione di condotte illecite perpetrate all'interno dell'azienda, i tempi per un giudizio certo circa la reale efficacia del nuovo sistema appaiono non del tutto maturi.

Peraltra ancora oggi emerge dalla prassi operativa da un lato una percezione distorta del *whistleblower* non quale valore per la società, bensì come "un elemento di disturbo (...) poiché capace tanto di mettere a repentaglio la reputazione di quest'ultima, quanto di rompere omertà consolidate", dall'altro l'incompleta efficacia delle segnalazioni rispetto alle potenzialità dell'istituto del *whistleblowing*.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 21 di 485

A tale riguardo, come evidenziato in sede di primo commento alla nuova normativa, il legislatore avrebbe forse potuto prevedere nel decreto di una maggiore tutela del *whistleblower* mediante la creazione di un fondo a copertura di eventuali spese legali del soggetto segnalante, così da incentivare maggiormente l'efficacia dell'istituto.

Condivisibili e attuali appaiono infine i dubbi in precedenza sollevati circa la collocazione del *whistleblowing* "all'interno di uno strumento, quale il modello organizzativo, che il legislatore stesso ha previsto come facoltativo", potendo il *whistleblowing* essere introdotto quale strumento autonomo e svincolato dal modello stesso.

Ulteriormente degno di rilievo in materia è il decreto legislativo 1° marzo 2018, n. 21, il quale ha introdotto, abrogando l'articolo 260 del decreto legislativo 152/2006, l'articolo 452 *quaterdecies* del codice penale in materia di traffico illecito di rifiuti.

Nell'anno 2018 alcune modifiche rilevanti anche ai fini della responsabilità dell'ente derivante da reato sono state introdotte dal decreto legislativo 10 aprile 2018 n. 36, recante "Disposizioni di modifica della disciplina del regime di procedibilità per taluni reati in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 16, lettere a) e b), e 17, della legge 23 giugno 2017, n. 103" (riforma Orlando), entrato in vigore in data 9 maggio 2018, che ha esteso le ipotesi di procedibilità a querela della persona offesa. La tabella seguente aiuta a capire, nell'ambito dei reati interessati, il nuovo regime di perseguibilità.

All'inizio del 2019 ugualmente la disciplina rilevante in materia di responsabilità delle imprese dipendente da reato ha trovato un ulteriore ampliamento con la legge anticorruzione (misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e dei movimenti politici) che reca il numero 3 ed è del 19 gennaio 2019 e che ha introdotto in particolare queste modifiche:

- i) **l'estensione del catalogo dei reati** che possono dar luogo alla responsabilità dell'ente al delitto di traffico di influenze illecite (articolo 346 *bis* del codice penale);
- ii) **l'inasprimento delle sanzioni interdittive** previste dall'articolo 9, 2° comma, del decreto, qualora sia stato commesso un reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione; per effetto della modifica in tali casi la durata delle sanzioni interdittive (originariamente fissata in un termine non inferiore a un anno) non potrà essere inferiore a quattro anni e superiore a sette quando il reato è commesso da un soggetto apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 22 di 485

quattro se il reato è commesso da un sottoposto;

iii) **l'introduzione del beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive** per i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione (per un termine compreso tra 3 mesi e 2 anni) nel caso in cui l'ente si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

iv) **la previsione della procedibilità d'ufficio** per i reati di corruzione tra privati (articolo 2635 del codice civile) e di istigazione alla corruzione tra privati (2635 *bis*).

Si comincia a segnalare che il modello organizzativo sarà ulteriormente da ampliare secondo le prescrizioni già fornite della camera dei deputati, la quale il 13 novembre 2018 ha approvato e trasmesso al senato il disegno di legge C. 1201 recante "Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2018".

Tra le 22 direttive da recepire, all'articolo 3, compare la Direttiva Pif (2017/1371) del Parlamento Europeo e del Consiglio in materia di tutela penale degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Nonostante si tratti di uno strumento legislativo che, diversamente dai regolamenti, non trova diretta applicazione negli Stati membri, ci si aspettano importanti ricadute nell'ordinamento italiano. A causa dei risultati organizzativi che la direttiva obbliga a raggiungere e dell'avvicinarsi del 6 luglio 2019, termine entro cui deve essere recepita, le aziende dovranno muoversi al più presto per non farsi trovare impreparate.

Per armonizzare le legislazioni penali dei vari stati europei, la direttiva:

- stabilisce quali sono i reati maggiormente lesivi degli interessi finanziari europei;
- determina le sanzioni irrogabili;
- estende l'obbligo di criminalizzazione delle persone giuridiche nel caso gli illeciti siano commessi da soggetti apicali, cioè derivino dall'omissione di controlli da parte dei vertici sui subordinati.

Un elemento di novità introdotto dalla direttiva Pif che avrà importanti impatti sull'ordinamento del nostro Paese è l'inclusione, tra i reati che danno seguito alla responsabilità amministrativa d'impresa, delle frodi i.v.a.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 23 di 485

Nel decreto legislativo 231/2001 rientrano, quindi, anche i reati fiscali, che potranno ugualmente determinare la colpevolezza organizzativa degli enti.

Una clausola prevede, tuttavia, delle limitazioni alla portata della direttiva, applicabile "unicamente ai casi di reati gravi contro il sistema comune dell'i.v.a.". Un reato è definito grave nel caso le condotte illecite abbiano un carattere transfrontaliero, siano cioè "connesse al territorio di due o più Stati membri dell'Unione", e il pregiudizio per l'interesse finanziario UE sia di una certa rilevanza ("danno complessivo pari ad almeno 10.000.000,00 di Euro").

Gli stati membri dovranno presto introdurre le misure necessarie ad assicurare che gli enti nel cui interesse siano commessi i delitti interessati dalla direttiva possano risponderne. Le sanzioni pecuniarie e interdizioni vanno dall'esclusione di un beneficio o di un aiuto pubblico al "commissariamento giudiziale o lo scioglimento dell'Ente" fino alla "chiusura temporanea o permanente degli stabilimenti che sono stati usati per commettere il reato".

A partire dal 25 dicembre 2019 la legge di conversione del 19 dicembre 2019 n. 157 è entrata in vigore, introducendo la riforma dei reati tributari (di conversione del decreto fiscale), inserendo l'articolo 25 *quinquiesdecies* al decreto legislativo n. 231/01 e ampliando il novero dei reati presupposto. Inizialmente l'articolo in questione doveva riguardare solo la fattispecie "Dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture o altri documenti inesistenti *ex art. 2 D. Lgs. 74/2000*" mentre con il nuovo provvedimento sono inclusi tutti i delitti fiscali, ossia:

- la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (anche inferiori 100.000,00 €);
- la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- l'occultamento o distribuzione di documenti contabilità;
- la sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

L'intervento normativo si innesta nel contesto di una costante estensione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, determinata anche da un intervento europeo in tal senso (la direttiva UE 17/1371) e da un clima politico, in materia penale, estremamente rigorista nei confronti dei reati dei "grandi evasori".

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 24 di 485

Se da un lato la scelta legislativa può apparire condivisibile nell'intento di aumentare la vigilanza in materia di compliance aziendale, dall'altro lascia aperti numerosi interrogativi, in particolare sotto il profilo interpretativo.

Il nuovo articolo 25 *quinqüesdecies* del decreto legislativo n. 231/2001 indica per quali reati tributari (previsti cioè nel novellato decreto legislativo 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente possa determinarsi la responsabilità amministrativa.

Per la commissione di tali delitti è prevista sia l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, per un importo compreso tra le 400 e le 500 quote (il valore di ogni quota varia da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549), sia l'applicazione delle pericolosissime sanzioni interdittive che vanno a incidere sulla operatività aziendale (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione da agevolazioni e finanziamenti, divieto di pubblicizzare beni e servizi ecc.). Se dalla realizzazione di tale reato è stato conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria sarà incrementata di un terzo. Sono inoltre applicabili le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, decreto legislativo 231/2001, lettera c) (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d) (esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera e) (divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Allo stato dell'arte, quindi, i modelli che non tengano conto della riforma sono da considerarsi inadeguati a prevenire i reati in discorso, almeno in parte *qua*.

Non si può escludere che i modelli organizzativi particolarmente rigorosi possano di fatto già diminuire di molto il rischio di commissione dei reati di cui all'elenco, ma ciò non toglie che l'assenza di una revisione della parte generale e il mancato inserimento di (almeno) un protocollo *ad hoc* non siano da considerarsi chiari indizi di scarsa consapevolezza dell'ente.

Anche un'indicazione all'o.d.v. è necessaria sul punto, sempre che non sia proprio l'organismo di vigilanza stesso a segnalare alla governance l'esigenza della revisione del modello organizzativo, adottando, nel frattempo, misure temporanee di mitigazione del rischio.

La miglior soluzione concreta alla data di entrata in vigore di tale normativa, quindi, appare proprio l'intervento preliminare dell'o.d.v., in attesa di misure (eventualmente) più complesse determinate dall'adeguamento del modello.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 25 di 485

Diverso il discorso per i modelli semplificati e con o.d.v. monocratico (eventualmente interno all'organizzazione): in questo caso, data la natura semplificata della struttura di gestione e organizzativa, sarebbe consigliabile almeno un'attenta nuova analisi del rischio esterna.

L'introduzione dei reati tributari ha comportato, per le aziende già dotate di un modello, la necessità di intervenire aggiornandolo e, per quelle che ancora non hanno provveduto, di valutarne seriamente l'introduzione ai fini di una maggiore tutela del proprio patrimonio e degli stakeholder. La cooperativa, avendo già da anni un proprio modello, è pertanto prontamente intervenuta per integrarlo, aggiornamento del proprio sistema di controllo interno finalizzato a impedire la commissione di tali reati.

A livello di novità legislative occorre poi proseguire questa esposizione con i riferimenti al decreto legislativo n. 75 del 14 luglio 2020, con il quale è stata recepita in via definitiva la direttiva (UE) 2017/1371 (la direttiva chiamata PIF) del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2017, recante norme per la *"lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"*.

L'attuazione di questa direttiva costituisce un ulteriore passo del percorso di armonizzazione delle misure in materia di tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea, iniziato con la ratifica ed esecuzione, mediante la L. n. 300/2000, della Convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995.

La finalità dell'intervento normativo in esame è quella di conformare il nostro ordinamento ai criteri e ai principi contenuti nella direttiva 2017/1371, da una parte mediante l'introduzione e l'ampliamento di fattispecie di reato volte a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e dall'altra attraverso un'ulteriore estensione dell'area della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche derivante dalla commissione di reati tributari che arrechino grave pregiudizio agli interessi finanziari dell'U.E.

Il decreto introduce modifiche che concernono il codice penale, i delitti di contrabbando – innalzando le sanzioni penali per alcune fattispecie ritenute di particolare gravità – e di frode in agricoltura, i reati tributari di cui al d. lgs n. 74/2000 e la responsabilità degli enti derivante da reato ex d. lgs n. 231/2001.

Come si legge nella relazione illustrativa, tale intervento riformatore non è stato conseguito mediante l'introduzione di nuove fattispecie illecite, bensì operando modifiche sotto il profilo sanzionatorio,

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 26 di 485

integrazioni e precisazioni di fattispecie già esistenti nel nostro ordinamento, già in gran parte allineato a quanto richiesto dalla Direttiva. Sotto il profilo delle modifiche al codice penale l'articolo 1 del decreto legislativo in esame, sulla base del criterio di delega contenuto nell'articolo 3, comma 1, lett. f) della Legge delega n. 117/2019, ha apportato modifiche agli artt. 316, 316-ter e 319-quater c.p. *«integrando le ipotesi già negli stessi previste riguardo anche alla commissione di fatti che ledano gli interessi finanziari dell'Unione, con danno superiore a 100.000 euro»*, nonché agli artt. 322-bis e 640, comma 2, n. 1) c.p. di cui è stata estesa la portata applicativa.

In riferimento alle ipotesi delittuose di cui agli artt. 316, 316-ter e 319-quater c.p., conformemente alle indicazioni della direttiva, si prevede un innalzamento della pena edittale nel massimo fino a quattro anni di reclusione, alla duplice condizione che il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea e che il danno o il profitto siano superiori a euro centomila.

Il legislatore perviene a tale risultato mediante l'aggiunta del periodo *«La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000»*, rispettivamente, all'ultimo comma dell'art. 316 c.p., all'uopo introdotto dalla novella, e alla fine del primo comma dell'art. 316-ter c.p.

Analoghe modifiche vengono apportate alla fattispecie di cui all'art. 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità) mediante l'introduzione, al secondo comma, dell'inciso *«fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000»*, che produce l'effetto di un aggravamento del trattamento sanzionatorio rispetto alla ipotesi base *«della reclusione fino a tre anni»*.

In riferimento al novellato primo comma dell'art. 316-ter sorgono, tuttavia, questioni interpretative e applicative, in quanto la novella non pare *prima facie* adeguatamente coordinata con quanto già disposto dalla norma *de qua* *«la pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri»*.

Ci si domanda, infatti, se, nell'ipotesi di commissione di un fatto delittuoso, lesivo degli interessi finanziari dell'Unione europea e il cui danno o il profitto siano superiori a euro 100.000 e commesso da parte di un soggetto che rivesta la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, debba trovare applicazione l'aggravante comportante la *«reclusione da uno a quattro anni»* ovvero quella neo introdotta avente un limite edittale inferiore *«reclusione da sei mesi a quattro anni»*.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 27 di 485

Il *discrimen* tra le due fattispecie è da individuare nella circostanza che se in relazione al massimo edittale entrambe le aggravanti sono da qualificarsi ad effetto comune (in quanto comportano un aumento contenuto nel limite di un terzo della pena base), la qualità soggettiva del reo rispetto alla neo-introdotta aggravante, assume carattere di circostanza ad effetto speciale in relazione al raddoppio del minimo edittale di pena.

Non si tratta tuttavia di una scelta tra circostanze aggravanti dettata dal principio del *favor rei*, dunque con applicazione di quella neo introdotta, ma dell'applicazione del principio del concorso di circostanze aggravanti, ex art. 63 c.p., a mente del quale *"quando per una circostanza la legge stabilisce una pena di specie diversa da quella ordinaria del reato o si tratta di circostanza ad effetto speciale, l'aumento o la diminuzione per le altre circostanze non opera sulla pena ordinaria del reato, ma sulla pena stabilita per la circostanza anzidetta. Sono circostanze ad effetto speciale quelle che importano un aumento o una diminuzione della pena superiore ad un terzo"*. Detto articolo, peraltro, al comma quarto, prevede che *"se concorrono più circostanze aggravanti tra quelle indicate nel secondo capoverso di questo articolo, si applica soltanto la pena stabilita per la circostanza più grave; ma il giudice può aumentarla"*. Il riferimento è alle circostanze aggravanti a effetto speciale, sopra richiamate.

Secondo tale impostazione, dunque, si potrebbe applicare l'aggravante soggettiva, perché più grave in relazione al minimo edittale (un anno), e quindi eventualmente aumentare ulteriormente la pena.

Tale interpretazione pone dei dubbi in ordine alla natura della neo introdotta aggravante posto che come rilevato in dottrina essa sarebbe una circostanza c.d. indipendente ad effetto comune, in precedenza disciplinata dall'articolo 63 c.p. e oggi espunta dalla disposizione ma ancora richiamata nell'ambito del concorso eterogeneo di circostanze, di cui all'articolo 69 c.p.

Emerge dunque il difetto di coordinamento della nuova disciplina e viene messa in evidenza la lacuna che si è venuta a creare con la riforma attuata con legge n. 400 del 1984.

Un'ulteriore modifica concerne l'inserimento al comma primo dell'art. 322-*bis* c.p. del n. 5-*quinquies*, che consente l'estensione della punibilità, ove i fatti di corruzione siano tali da offendere gli interessi finanziari dell'Unione, *«alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea»*.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 28 di 485

Il medesimo scopo di estensione della portata applicativa della norma è stato raggiunto in riferimento all'ipotesi di cui all'art. 640, comma 2, n. 1) c.p., mediante l'equiparazione dell'Unione Europea allo Stato e agli altri enti pubblici quali persone offese del reato.

Infine l'articolo 7 del decreto opera un adeguamento normativo sul piano terminologico, precisando che, con riferimento alle norme penali che tutelano gli interessi finanziari dell'UE, «*il riferimento alle parole Comunità europea dovrà intendersi come riferimento alle parole Unione europea*» modifica questa recepta con integrazione delle rubriche di taluni dei reati richiamati.

Sotto il profilo delle modifiche ai reati tributari si rileva che l'articolo 2 del decreto in esame ha introdotto il nuovo comma 1-*bis* all'art. 6, che deroga alla regola generale della non punibilità a titolo di tentativo dei delitti di cui agli artt. 2, 3 e 4 nell'ipotesi in cui «*siano compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*».

Questo intervento si è reso necessario alla luce di quanto disposto dall'art. 5, par. 2, della Direttiva 2017/1371, il cui contenuto è stato riprodotto nell'art. 3, comma 1, lett c.) della Legge delega n. 117/2019 con cui il Parlamento ha imposto al Governo di «*abrogare espressamente tutte le norme interne che risultino incompatibili con quelle della direttiva (UE) 2017/1371 e in particolare quelle che stabiliscono che i delitti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui agli articoli 3 e 4 della medesima direttiva non sono punibili a titolo di concorso o di tentativo*».

La novella presenta profili di interesse, il primo dei quali riguarda il riferimento agli «*atti diretti a commettere i delitti*», in cui non figura il secondo requisito dell'univocità degli atti richiesto dall'art. 56 c.p. per l'operatività dell'istituto del tentativo di delitto.

Ove l'espunzione del requisito dell'univocità degli atti non fosse il frutto di una dimenticanza bensì di una precisa scelta di matrice giustizialista del Legislatore, tale disposizione determinerebbe un sensibile arretramento della soglia di punibilità nonché una palese violazione del principio di offensività.

Come di recente chiarito dalla corte di cassazione, «*ai fini della punibilità del tentativo, il giudizio sull'idoneità degli atti è un giudizio caratterizzato da una valutazione di cosiddetta 'prognosi postuma' e che si opera ex ante e in concreto, rapportandosi al momento dell'azione e non valutando l'idoneità degli atti stessi, in funzione del mancato verificarsi dell'evento, prospettiva che renderebbe fallace l'indagine e 'inidoneo' (nel senso voluto dall'art. 56 c.p.) ogni delitto tentato. La valutazione*

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 29 di 485

da compiere non è, pertanto, influenzata dal risultato naturale dell'azione, né si giudica ab exitu. Rileva, piuttosto, l'idoneità causale degli atti compiuti per il conseguimento dell'obiettivo delittuoso nonché l'univocità della loro destinazione, da apprezzarsi, come anticipato, con valutazione ex ante in rapporto alle circostanze di fatto e alle modalità della condotta" (cfr Cass., Sez. I, 8.11.2019, n. 4373).

Il secondo elemento di interesse è costituito dalla transnazionalità nella commissione dell'illecito penale tributario. In riferimento all'inciso «compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea», sono sorti dubbi interpretativi in merito alla possibilità di perseguire in Italia solo i reati tributari la cui condotta sia stata commessa in parte sul territorio nazionale e in parte su quello di altro Stato europeo, ovvero se sia consentita la punibilità degli illeciti la cui condotta sia stata posta in essere interamente in altro Stato europeo.

Nonostante la suggestività della seconda tesi, si deve propendere per il primo orientamento ermeneutico, che risulta coerente sia con quanto disposto dall'art. 6, comma 1, c.p., per cui il «reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte», sia con quanto affermato nella Relazione illustrativa del d. lgs n. 75/2020 «Quanto alla giurisdizione, ribadendo le osservazioni formulate nella redazione della legge delega – che non a caso ha lasciato, alla lettera i) dell'articolo 3, al legislatore delegato la scelta sull'opportunità dell'intervento – il sistema attualmente vigente appare già conforme a quanto richiesto dalla direttiva: l'articolo 6 del codice penale, infatti, sancisce la giurisdizione penale italiana in ogni caso in cui anche una sola parte dell'azione o dell'omissione sia stata commessa sul territorio o i vi si sia realizzato l'evento del reato; mentre le integrazioni al disposto dell'articolo 9, terzo comma, disposte dalla legge n. 300 del 2000 (con la previsione della speciale regola di giurisdizione nel caso di delitto commesso all'estero dal cittadino in danno delle Comunità europee) risultano già rispettose delle disposizioni dell'articolo 11 della direttiva».

Riguardo alla modifica dei reati di contrabbando e di frode in agricoltura il decreto in esame interviene altresì, a norma dell'art. 3, sulla disciplina penale dei reati di contrabbando. Modificando l'art. 295 del D.P.R. n. 43/1973, il legislatore ha inasprito il trattamento sanzionatorio per i delitti previsti dal decreto, prevedendo la pena della reclusione da tre a cinque anni anche nei casi in cui l'ammontare dei diritti di confine dovuti sia superiore a euro centomila.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 30 di 485

L'intervento del legislatore interessa anche il d.lgs. n. 8/2016. L'art. 1 del citato decreto dispone la depenalizzazione degli illeciti puntiti con la sola pena pecuniaria, prevedendo, al contempo, alcuni casi di esclusione ai quali si aggiungono, in seguito alle modifiche intervenute per effetto dell'art. 4 del d.lgs. n. 75/2020, i «reati di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, quando l'ammontare dei diritti di confine è superiore a euro diecimila».

Infine anche in riferimento ai reati di frode nel settore agricolo di cui alla L. n. 898/1986, il Legislatore ha elevato il massimo edittale della pena della reclusione da tre a quattro anni, qualora il danno o il profitto siano superiori a euro centomila.

Riguardo all'ampliamento dell'area della responsabilità degli enti ex d.lgs. n. 231/2001, il decreto in esame apporta, a norma dell'art. 5, modificazioni al d.lgs. n. 231/2001 volte ad ampliare il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, secondo il principio di cui all'art. 3, comma 1, lett. e) della Legge delega n. 117/2019.

In primo luogo sono state introdotte nuove fattispecie di reato nell'elenco di cui all'art. 24 del d. lgs n. 231/2001 (ora rubricato, per effetto della novella, "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"), che ora comprende il delitto di frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. e il reato di frode in agricoltura di cui all'art. 2 della L. n. 898/1986. Inoltre, con riferimento ai reati di cui agli artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1), 640-bis e 640-ter c.p., il Legislatore equipara l'Unione Europea allo Stato e agli altri enti pubblici quali persone offese del reato.

Il decreto interviene altresì sull'art. 25 (la rubrica è stata così sostituita "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio") del d. lgs n. 231/2001, ampliando il panorama dei delitti contro la P.A., che ora comprende i reati di peculato di cui agli artt. 314 e 316 c.p. e il delitto di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p.

Rispetto a tali fattispecie di reato, l'estensione della responsabilità alle persone giuridiche risulta tuttavia circoscritta, in accoglimento delle osservazioni all'uopo formulate dalla II Commissione permanente della Camera dei deputati nella seduta del 20 maggio 2020, ai soli casi in cui «il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea».

Le modificazioni più rilevanti riguardano, tuttavia, l'art. 25-quinquiesdecies, disposizione recentemente introdotta nel decreto 231 per effetto del D.L. n. 124/2019, al quale viene aggiunto il nuovo

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 31 di 485

comma 1-bis, che prevede, in relazione alla commissione dei reati tributari di cui agli artt. 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10-*quater* (indebita compensazione) d.lgs. n. 74/2000 e a condizione che gli stessi siano «*commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*», l'irrogazione della sanzione pecuniaria fino a trecento quote per il delitto di dichiarazione infedele e fino a quattrocento quote per i delitti di omessa dichiarazione e indebita compensazione. Il catalogo dei reati presupposto si arricchisce altresì, per effetto dell'introduzione dell'art. 25-*sexiesdecies* nel d. lgs n. 231/2001, dei delitti di contrabbando previsti e puniti dal D.P.R. n. 43/1973. Per la commissione del delitto *de quo* è prevista l'irrogazione della sanzione pecuniaria fino a duecento quote, aumentata fino a quattrocento quote ove l'ammontare dei diritti di confine dovuti sia superiore a euro centomila.

1.2) I soggetti destinatari del decreto legislativo numero 231/2001.

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 231/2001 definisce l'ambito di applicazione soggettivo; in particolare la disciplina in questione si applica ai seguenti soggetti:

- enti forniti di personalità giuridica (società, cooperative, associazioni, enti privati e pubblici ecc);
- società e associazioni anche prive di responsabilità giuridica (consorzi).

Non si applica invece:

- allo Stato;
- agli enti pubblici territoriali;
- agli altri enti pubblici non economici;
- agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La disciplina si rivolge quindi, oltre che alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica nonché alle associazioni anche prive della personalità giuridica. In riferimento agli enti pubblici essa ricomprende i soli enti pubblici economici.

La scelta del legislatore di utilizzare il termine "ente" anziché "persona giuridica" si giustifica proprio con l'intenzione di voler responsabilizzare anche quegli enti "privati" non dotati di personalità giuridica, che per la loro snellezza di struttura e funzionamento potrebbero facilmente sottrarsi ai controlli pubblici.

1.3) Presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 32 di 485

L'articolo 5 del decreto elenca una serie di presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente; in particolare è necessario:

1) che la condotta materiale sia stata realizzata:

- 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 o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i soggetti apicali);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente (i soggetti subordinati);

2) che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente (pertanto quest'ultimo non risponde se le persone fisiche di cui alla lettera a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi).

In relazione al primo presupposto la distinzione fra figure apicali e soggetti sottoposti non è di poco conto, visto che l'articolo 6 del decreto prevede una differenziata distribuzione dell'onere della prova. In caso di commissione materiale del reato da parte di soggetti apicali, infatti, spetta all'ente offrire la prova dell'adozione del modello organizzativo, della predisposizione di un organismo di vigilanza, dell'elusione fraudolenta del modello stesso e dell'efficace controllo attuato dal citato organo di controllo.

In altri termini in caso di commissione del reato da parte di soggetti in posizione apicale sussiste una vera e propria forma di presunzione di responsabilità, che l'ente potrà superare offrendo la prova contraria.

Occorre precisare, inoltre, che rientrano fra i soggetti apicali anche coloro che di fatto (non solo di diritto), in virtù di poteri originari o delegati, esercitano un penetrante controllo sull'ente ovvero su una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Per quanto riguarda i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza l'articolo 6 fa riferimento a tutte le persone che all'interno dell'organizzazione dell'ente si trovano in una posizione di subordinazione rispetto alle figure apicali.

Nel caso in cui questi ultimi siano gli autori materiali del reato l'onere di dimostrare che il fatto illecito è stato realizzato eludendo fraudolentemente la direzione e vigilanza dei vertici dell'ente spetta al pubblico ministero.

Tuttavia la stessa norma prevede che il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza possa essere presunto in caso di previa adozione ed efficace attuazione di un adeguato modello di organizzazione,

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 33 di 485

gestione e controllo.

Il secondo presupposto necessario per l'imputazione della responsabilità all'ente è l'esistenza di un interesse o di un vantaggio dello stesso, non necessariamente di tipo economico.

Nell'interpretazione del concetto di interesse e di vantaggio dell'ente le due locuzioni in dottrina e giurisprudenza si sono sviluppate tre teorie: la prima ritiene che i due termini (interesse e vantaggio) siano sovrapponibili, come in una sorta di endiadi, ed entrambi riferibili a un generico "interesse oggettivo" dell'ente.

Una seconda teoria ritiene che il requisito dell'interesse assorba di fatto quello del vantaggio, che sarebbe una sorta di variante eventuale del primo, anche in analogia con quanto previsto per i reati societari dall'articolo 25 *ter*, del decreto, che fa esclusivo riferimento al criterio dell'interesse.

Un ultimo filone interpretativo, prevalente anche in giurisprudenza, segue l'opposto assunto per cui i termini "interessi e vantaggio" sarebbero assolutamente distinti e alternativi, in ossequio a una lettura sistematica del decreto e al generale principio interpretativo di conservazione delle norme. In conformità alla stessa relazione governativa di accompagnamento al decreto il concetto di "interesse dell'ente" andrebbe interpretato in senso soggettivo, in riferimento cioè alla volontà dell'autore materiale del reato da valutare *ex ante*; al contrario occorrerebbe leggere il vantaggio in senso oggettivo, facendo riferimento cioè agli effettivi risultati della condotta criminosa, da valutare *ex post*.

Resta fermo in ogni caso il principio per cui *"l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1° [n.d.r. soggetti apicali e subordinati] hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (articolo 5, comma 2°, del decreto 231/2001).

L'articolo 6 del decreto n. 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto un *"modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"*, con l'attribuzione del compito di vigilanza a uno specifico organismo.

Rinviando a quanto si dirà specificatamente in seguito, è bene ricordare che i modelli devono rispondere a cinque specifiche esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare i processi di gestione dei flussi finanziari;
- prevedere un flusso informativo verso l'organismo di vigilanza;

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 34 di 485

- prevedere e attuare delle specifiche conseguenze sanzionatorie in caso di mancato rispetto del modello.

Poiché, ai sensi dell'articolo 6, 3° comma, del decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di "codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire reati", non si può tacere che anche le associazioni e i consorzi di cooperative, in qualità di principali organizzazioni di rappresentanza, di assistenza e di tutela del mondo cooperativo italiano, hanno tratteggiato delle linee guida per la predisposizione di tale documento, che la cooperativa ha adeguatamente tenuto in considerazione in sede di redazione del testo del modello.

Infatti la disomogeneità di base delle varie realtà cooperative non ha impedito di formulare principi, indicazioni e misure utili per l'adozione di adeguati modelli organizzativi e per la corretta individuazione di un organo di controllo.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 35 di 485	

Capitolo II - Il modello organizzativo, l'analisi dei rischi e i protocolli.

2.1) Il modello di organizzazione, di gestione e di controllo.

L'articolo 6, 1° comma, del decreto legislativo n. 231/2001, prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto un "*modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi*".

Il comma 2° dello stesso articolo specifica i criteri a cui deve rispondere tale modello organizzativo:

- individuare attività e processi aziendali esposti al rischio di commissione reati;
- definire specifici protocolli che individuino le modalità di formazione e di attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie in grado di prevenire la commissione di reati;
- prevedere idonei sistemi, procedure e obblighi di comunicazione verso l'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure e dei protocolli individuati nel modello.

Lo scopo del modello organizzativo è in altri termini la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, regole e attività di controllo, volto a prevenire e contrastare il rischio di commissione di reati contemplati nel decreto n. 231.

In particolare il modello si propone le finalità di:

- definire il corretto espletamento delle attività che vanno a costituire l'agire dell'ente nell'ambiente economico e sociale in cui opera;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel modello stesso, in un illecito sanzionabile sul piano penale e amministrativo;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente che l'eventuale responsabilità personale per uno dei reati previsti dal decreto n. 231/2001 può comportare il sorgere di responsabilità e sanzioni per l'ente stesso;
- sottolineare che tutti i comportamenti difformi ai principi e alle disposizioni del modello adottato sono sistematicamente condannati dall'ente, in quanto contrari ai propri principi etico-sociali prima ancora che alle disposizioni di legge;

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 36 di 485

- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello costituisce violazione delle direttive aziendali, e per tale ragione è soggetta all'applicazione di sanzioni, in coerenza con quanto previsto dalla legge, dai contratti nazionali di lavoro e da ogni altro accordo intercorso con l'ente stesso;
- consentire all'ente, grazie a una costante azione di monitoraggio sui "processi a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- costituire un organo societario terzo, dotato di poteri e risorse adeguate, deputato all'implementazione, aggiornamento e applicazione del modello (organismo di vigilanza).

2.2) Il concetto di rischio accettabile.

La costruzione di un modello, in base all'articolo 6, comma 2°, del decreto legislativo n. 231/2001, deve partire da una corretta e completa "mappatura" dei processi/aree aziendali "sensibili", in quanto esposti al rischio di commissione dei reati in esso previsti.

A questo fine è necessario un approfondito studio del contesto aziendale per identificare in modo chiaro tutti i possibili "eventi pregiudizievoli" per l'ente e le modalità attraverso le quali si possono verificare.

Il processo di autovalutazione che gli interessati devono compiere per catalogare tutti i possibili rischi, comporta l'analisi di elementi caratterizzanti l'ente medesima, quali per esempio la struttura organizzativa, l'articolazione territoriale, le dimensioni, il settore economico e le aree geografiche in cui essa opera, le specifiche attività, la storia, nonché l'analisi dei singoli reati che si possono collegare a questi elementi.

Una volta identificati i processi/aree aziendali "sensibili" occorre strutturare un sistema di controllo in grado di eliminare i rischi identificati o quanto meno ridurli a un livello *accettabile*.

Il concetto di *rischio accettabile*, parametro e premessa fondamentale per la costruzione del sistema di controllo, appare tuttavia di difficile definizione.

Una soluzione può essere data legando il concetto di rischio accettabile a quello di *comportamento esigibile*, ossia di condotta che oggettivamente ci si può attendere dall'ente e dalle singole figure che in esso operano.

Il comportamento concretamente esigibile è per esempio quella condotta che ai sensi dell'articolo 40, comma 2°, del codice penale, ci si può concretamente e ragionevolmente attendere nella situazione

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 37 di 485

concreta al fine di evitare il verificarsi dell'evento lesivo.

Lo stesso decreto n. 231/2001 sembra orientarsi in questa direzione quando all'articolo 6, 1° comma, lettera c, esclude la responsabilità dell'ente per i casi in cui le figure apicali autrici del reato abbiano agito con *"elusione fraudolenta del modello"*. L'elusione fraudolenta è proprio la condotta di chi si sottrae con artifici e con raggiri all'applicazione di determinate regole, direttive e procedure; tale circostanza, tuttavia, rileva ai fini della esclusione della responsabilità dell'ente solo se da quest'ultimo oggettivamente *"non prevedibile"* con la diligenza che ci si può ragionevolmente attendere dall'ente in base alla sua attività, struttura, estensione geografica, dimensione eccetera.

In sintesi, dunque, il "rischio accettabile" si ridurrà a quel rischio che "residua" in seguito alla corretta definizione e applicazione di procedure, regole e principi previsti dal sistema di controllo aziendale e in seguito a un controllo diligente ed efficace da parte dell'ente (per mezzo dell'organismo di vigilanza e dei vertici aziendali).

Questo concetto di rischio accettabile va però adattato alle ipotesi di reati colposi (articolo 25 *septies*), in quanto la stessa essenza della colpa (mancanza di volontà) risulta incompatibile con il concetto di elusione fraudolenta. In questo caso il confine di accettabilità del rischio è segnato dalla commissione di atti, non accompagnati dalla volontà, che concretizzino una violazione sostanziale del modello, fermo restando l'efficace e puntuale controllo dell'organismo di vigilanza preposto.

Il processo di analisi si concretizza, quindi, nella definizione per ogni processo o area aziendale di una reale e oggettiva quantificazione del rischio accettabile e del rischio residuo. Per compiere tale percorso, possono venire in ausilio tecniche di analisi dei rischi che normalmente definiscono il rischio residuo come il prodotto di tre fattori:

- gravità del potenziale comportamento scorretto;
- frequenza di esposizione al rischio;
- rilevabilità da parte dell'organizzazione dell'eventuale condotta di reato.

La valutazione quantitativa dei tre fattori può avvenire attraverso un'analisi dei comportamenti delle singole funzioni dell'ente, compiuta tramite interviste e raccolta di dati storici.

La metodologia proposta ha valenza generale; può infatti essere applicata a varie tipologie di rischi: operativi (fisico, informatico, di compliance, legale, contabile, fiscale, processo eccetera), di mercato, di credito e così via.

La metodologia consente di utilizzare il medesimo approccio anche qualora i principi del decreto

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	
		Rev.00
	PARTE GENERALE	Maggio 2022
		Pagina 38 di 485

siano estesi ad altri ambiti. Se poi tali ambiti sono regolati da specifica normativa (per esempio adeguamento a standard internazionali previsti dalle norme UNI EN ISO per i sistemi di gestione qualità, ambiente sicurezza, etica eccetera), il modello dovrà integrarsi (non sovrapporsi e sostituirsi) con le regole preesistenti.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		Maggio 2022
	PARTE GENERALE	Pagina 39 di 485

2.3) La realizzazione del sistema di analisi, valutazione e gestione dei rischi.

Una volta definita la metodologia di rilevazione e quantificazione dei rischi aziendali, occorre procedere concretamente alla realizzazione del sistema di controllo e prevenzione, che si articola in tre attività fondamentali:

- mappatura di aree, processi e funzioni aziendali in cui possono essere commessi reati;
- analisi delle eventuali carenze rilevate;
- definizione e rafforzamento di adeguati presidi.

Semplificando, queste tre fasi possono essere realizzate cercando di rispondere ad alcuni quesiti di base:

Chi siamo?

A quali norme siamo soggetti?

Che cosa facciamo?

Come controlliamo?

Come verifichiamo?

Come rimediamo?

In risposta a questi interrogativi si dovranno considerare i diversi aspetti dell'organizzazione e della struttura aziendale.

Chi siamo.

Dati di partenza: organigramma aziendale, mansionario, sistema di deleghe interne, procure, certificazioni camera di commercio, analisi di poteri e natura di organi aziendali statutari e non, elenco dipendenti e collaboratori eccetera.

Attività da svolgere: individuazione degli attori a cui fanno capo le fasi dei processi aziendali.

L'esame dei documenti individuati come dati di partenza mira a definire un quadro chiaro di ruoli e responsabilità, individuando soprattutto i soggetti qualificabili come figure apicali ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a, del decreto n. 231/2001, in quanto "*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 ...[o comunque] persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*".

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 40 di 485

L'individuazione delle figure apicali è essenziale, in quanto esse si trovano di fatto a essere destinatarie di protocolli e di obblighi specifici previsti nel modello, nonché svolgere un ruolo essenziale per la diffusione e l'efficace applicazione del modello stesso.

Applicazione concreta: mappa delle figure apicali, adeguato sistema di deleghe e procure.

A quali norme siamo soggetti.

Dati di partenza: adempimenti relativi a dettati normativi cogenti, contrattuali, volontari.

Attività da svolgere: analisi delle "norme" a cui è soggetta l'azienda.

L'azienda è soggetta a diversi vincoli: innanzitutto quelli cogenti dell'ordinamento nazionale e comunitario, poi quelli derivanti dall'adeguamento a standard internazionali (norme ISO per i sistemi di gestione qualità, ambiente sicurezza, etica ecc.) o da espresse richieste contrattuali del cliente. Vanno altresì considerate le disposizioni contenute in atti costitutivi, statuti sociali, regolamenti interni all'ente.

Tutti questi documenti e informazioni vengono inseriti e integrati nel modello, che da un lato li recepisce come presidi organizzativi preesistenti, dall'altro li utilizza come strumento di controllo e verifica dei processi aziendali.

Applicazione concreta: elenco dei presidi normativi esistenti per ciascun processo o area.

Che cosa facciamo.

Dati di partenza: processi, funzioni, attività, aree, istruzioni, regolamenti, procedure, prassi operative aziendali. Esame storico degli eventuali provvedimenti sanzionatori antecedenti all'adozione del modello.

Attività da svolgere: descrivere i processi e gli attori delle attività svolte nelle varie aree aziendali, guardando alle potenziali capacità di incorrere in uno dei reati di cui al decreto 231/2001.

Ciò significa comprendere l'identità della società, i servizi che offre ai clienti, i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi che ne stanno guidando l'evoluzione.

Un processo è una sequenza di attività che ha come risultato un prodotto o un servizio per un cliente esterno o interno all'azienda, e viene descritto definendo come le persone, le informazioni e le risorse materiali lavorano e interagiscono per fornire valore al cliente finale.

L'analisi dei processi o delle aree aziendali può avvenire secondo approcci diversi (approccio orizzontale, partendo cioè dagli attori per giungere alle attività svolte) o verticale (dalle attività per risalire

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 41 di 485

agli attori). A prescindere dal tipo di approccio prescelto, occorrerà in ogni caso procedere a un vero e proprio raffronto fra l'elenco dei reati previsti dal decreto n. 231/2001 e le attività poste in essere in ciascuna area aziendale al fine di definire quali soggetti, processi e attività siano esposti al rischio di potenziale realizzazione dei reati medesimi.

La descrizione dei processi aziendali è uno dei primi passi per compiere un efficace Business Process Management, un approccio al governo dell'ente orientato a renderne efficiente il business attraverso la conoscenza, il controllo e il perfezionamento delle sue catene del valore. I processi nella letteratura del (BPM) sono normalmente suddivisi in quattro categorie:

- governo: processi di gestione e di funzionamento dell'ente;
- business: processi core attraverso i quali la società eroga i suoi servizi;
- mercato: processi di interazione con il cliente, quali marketing, customer care;
- supporto: processi interni che producono servizi ad altri processi o a unità interne dell'azienda. L'identificazione dei processi e dei sottoprocessi delle quattro categorie definisce il framework dei processi aziendali, un modello univoco per descrivere il funzionamento della realtà aziendale che permette da un lato di "fotografare" la globalità dell'azienda, e dall'altro di capitalizzarne la conoscenza, mantenendo la coerenza e l'omogeneità delle singole analisi di processo. La definizione del framework dei processi e la successiva rappresentazione per processo delle diverse attività aziendali consentono di:
 - gestire dinamicamente e con semplicità l'evoluzione dei processi nel tempo, mantenendo aggiornata l'analisi dei rischi a interventi mirati alle sole aree del framework interessate dai cambiamenti;
 - disporre di un modello concettuale per l'analisi e l'individuazione delle aree di intervento per il miglioramento delle performance aziendali, in termini di efficacia e di efficienza;
 - fornire alle diverse unità organizzative un comune e organico sistema di interpretazione delle realtà aziendali;
 - produrre in modo automatizzato i mansionari delle diverse unità organizzative;
 - normalizzare e standardizzare la documentazione aziendale.

Applicazioni concrete: mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

Come controlliamo.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 42 di 485

Dati di partenza: sistema dei controlli interni esistenti.

Attività da svolgere: verifica dei sistemi di controllo già applicati. Quantificazione del "rischio residuo". Individuazione di protocolli aggiuntivi.

Una volta individuate le aree "sensibili", occorre verificare i protocolli esistenti, ossia gli eventuali presidi già applicati in azienda e in grado di prevenire la realizzazione degli illeciti.

In base a tale analisi sarà possibile procedere alla quantificazione del "rischio residuo" secondo la metodologia sopra proposta.

Qualora poi i protocolli non esistano o comunque appaiano insufficienti o inefficaci, il rischio residuo risulterà superiore alla soglia di accettabilità. A questo punto l'azienda dovrà necessariamente procedere all'implementazione di nuovi protocolli o al rafforzamento di quelli già esistenti, così da abbassare il grado di esposizione al rischio di commissione reati (l'articolo 6, comma 2°, lettera b, del decreto n. 231/2001 dispone proprio che il modello risponda all'esigenza di *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*).

I protocolli hanno la finalità di modulare nel concreto l'agire sociale, andando a richiamare l'osservanza del codice etico (principi di comportamento) e a specificare, sebbene per principi, l'operatività a cui devono ispirarsi i destinatari del modello, al fine di prevenire la commissione del singolo reato (principi di attuazione). Possono anche essere previste procedure e istruzioni specifiche per determinati processi/aree sensibili.

I principi generali posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

PRINCIPI ETICI: l'azienda deve diffondere all'interno dell'organizzazione, e nei confronti di tutti gli stakeholders, una tavola dei principi etici, degli impegni e delle responsabilità a cui essa ispira la sua attività e delle corrispondenti condotte richieste ai destinatari. La scelta dei principi etici deve trovare una corrispondenza nelle fattispecie di reato previste dal decreto n. 231/2001. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti, o invece essere oggetto di un'autonoma previsione.

CHIARA DEFINIZIONE DI RUOLI E DI RESPONSABILITÀ: l'ente deve definire in documenti

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 43 di 485

formali (organigramma, mansionario, funzionigramma, deleghe e procure, nomine ecc.) le funzioni e i poteri di ciascuna figura aziendale, chiarendo la tipologia di rapporti (gerarchici, di staff, di controllo, di riporto) intercorrenti fra gli stessi. Andranno chiaramente definite le modalità di accesso a determinati ruoli in azienda e gli eventuali sistemi premianti e di gratificazione rivolti al personale (obiettivi, risultati, scatti di anzianità, acquisizione nuovi titoli e competenze).

SEGREGAZIONE DELLE ATTIVITÀ: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla (secondo la logica autorizzazione - esecuzione - controllo). Deve essere evitata in ogni caso la concentrazione di poteri e funzioni in un'unica figura, così da assicurare in ogni circostanza l'eventuale controllo da parte di funzioni separate o gerarchicamente sovraordinate.

ESISTENZA DI PROCEDURE/NORME/CIRCOLARI: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (informatiche e manuali) idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

Il rispetto attento delle procedure adottate appare necessario soprattutto per l'area amministrativo-finanziaria (l'articolo 6, 2° comma, lettera c, del decreto. n. 231/2001 dispone esplicitamente che il modello deve "*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*"). In questo ambito il sistema dei controlli interni potrà essere attuato attraverso strumenti diffusi e riconosciuti: abbinamento firme, riunioni periodiche e frequenti, condivisione dei compiti, previsione di almeno un duplice controllo (operatore e figura apicale), verifica di rispetto del budget, verifica esistenza di adeguata documentazione di supporto e giustificazione (fattura, contratto, ordine, d.d.t., delibera ecc.). Qualora poi determinate operazioni siano svolte, per scelta aziendale o per eventi eccezionali, al di fuori del sistema di procedure e di prassi adottate, sarà importante garantire l'assoluta trasparenza e documentazione dell'attività svolta.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA: i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità assegnate e devono prevedere, ove richiesto, l'indicazione dei limiti di spesa; devono inoltre essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società e all'esterno. Occorre

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 44 di 485

evitare in ogni caso di attribuire poteri illimitati e svincolati dalla verifica a soggetti che sono tenuti ad adottare decisioni che potrebbero comportare la commissione di reati.

TRACCIABILITÀ e RINTRACCIABILITÀ: tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono essere registrate, coerenti, congrue, verificabili. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

SEGNALAZIONE: ogni attività che mantiene intrinsecamente un rischio residuo elevato deve essere comunicata a un'entità aziendale deputata alla vigilanza (per esempio superiore gerarchico, organismo di vigilanza, internal audit). In particolare il sistema di controllo di gestione deve essere tale da garantire una segnalazione tempestiva di situazioni critiche.

COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE: deve essere predisposto in cooperativa un adeguato piano di comunicazione/formazione/addestramento del personale, riferito non solo al contenuto dell'eventuale codice etico adottato, ma anche alla struttura organizzativa aziendale nel suo insieme, alla distribuzione di compiti e di poteri, alle procedure, alle istruzioni e alle prassi operative applicate, alle disposizioni normative adottate in azienda, ai contenuti generali del modello e ai protocolli previsti in seguito all'analisi dei rischi, alle decisioni degli organi sociali, alle deliberazioni dell'organismo di vigilanza e degli altri organi di controllo aziendali ecc. Il piano di comunicazione/formazione/addestramento deve essere mirato, adeguato alle capacità e alle competenze dei destinatari, continuo e rispettoso dei requisiti di veridicità e completezza.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: una menzione a parte merita l'aspetto relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione della sicurezza deve essere strutturato e gestito mirando ad assicurare la totale conformità normativa alle disposizioni vigenti (per esempio al decreto legislativo 81/08 e alle successive modifiche) e l'adozione di tutti i sistemi di prevenzione esistenti e applicabili.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 45 di 485	

Un primo passo fondamentale è l'esplicitazione chiara e la pubblicizzazione, mediante documenti formali (per esempio codice etico, circolari, istruzioni, procedure ecc.), dei principi e dei criteri fondamentali che sono alla base della gestione aziendale o sociale del sistema di salute e di sicurezza sul lavoro.

È inoltre necessario garantire la corretta individuazione dei responsabili e identificare chiaramente i poteri loro attribuiti. Occorre pertanto un adeguato sistema di procure, di deleghe e di nomine conformi a quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008 e dalla giurisprudenza esistente in materia e di conseguenza la strutturazione e la diffusione di uno specifico organigramma per la sicurezza, con l'indicazione nominativa dei singoli soggetti (datore di lavoro, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, responsabile del sistema di prevenzione e protezione, addetti al servizio di protezione e prevenzione, addetti al primo soccorso, antincendio e gestione delle emergenze, dirigenti per la sicurezza, preposti ecc.). A tali soggetti, formalmente individuati, occorre garantire percorsi formativi conformi alle disposizioni normative vigenti in termini di durata, qualifica del formatore, contenuti, verifica dell'efficacia, attestazione finale ecc.

Occorre poi predisporre, discutere, approvare, archiviare, aggiornare e diffondere la documentazione richiesta *ex lege* a garanzia della prevenzione e tutela della sicurezza dei lavoratori (documento di valutazione dei rischi, documenti di valutazione rischi interferenziali, nomine, deleghe, procure, attestati, procedure e istruzioni, manuali, progetti, p.o.s., verbali ecc.).

La formazione e l'informazione delle risorse umane rappresentano un passaggio fondamentale nella gestione della sicurezza in azienda; informazione e formazione devono essere in ogni caso adeguate agli aggiornamenti normativi, alle conoscenze e alle mansioni del destinatario, alle innovazioni tecnologiche. Soprattutto occorre garantire a tutto il personale periodici incontri dedicati alla gestione della sicurezza sul lavoro.

Oltre a predisporre questo sistema di formazione/informazione gestito dal vertici aziendali, l'ente deve prendere atto che le comunicazioni provenienti dalle stesse risorse umane assumono un'importanza fondamentale sia nell'individuazione e valutazione dei rischi sia nell'aggiornamento del sistema in generale. Per esempio i dipendenti e i collaboratori possono offrire utili informazioni in merito a mancati incidenti e mancati infortuni, carenze o inefficienze a macchine e impianti, comportamenti scorretti di collaboratori, fornitori e appaltatori.

Un corretto sistema di gestione della sicurezza presuppone inoltre un'attenta gestione dei rapporti di

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 46 di 485

fornitura e appalto; a tale proposito è necessario predisporre un adeguato sistema di selezione e trasmettere a fornitori e appaltatori tutte le informazioni e le documentazioni previste *ex lege*.

Infine un'adeguata gestione della salute e della sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di controllo e valutazione del sistema nel suo complesso e una fase di verifiche ispettive periodiche, rivolte a processi, attività, soggetti specifici, condotte da figure adeguatamente formate e competenti. In seguito a tali verifiche il "sistema sicurezza" nel suo complesso dovrebbe essere sottoposto a un adeguato aggiornamento, nell'ottica del "miglioramento continuo".

Il sistema di controllo relativo ai rischi per la salute e per la sicurezza sul lavoro, così delineato nei suoi aspetti generali, dovrebbe integrarsi con il modello di cui al decreto legislativo n. 231/2001 ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

I principi di controllo fin qui indicati rappresentano una mera esemplificazione e necessitano di uno specifico adeguamento alle realtà aziendali o sociali in cui sono adottati. In ogni caso essi dovranno essere inseriti in un sistema organico di controlli e di presidi, che deve essere efficace nel suo complesso.

Quanto appena detto vale soprattutto in relazione agli enti di piccole dimensioni, ai quali è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno essere escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati. Tuttavia è opportuno ribadire che per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, 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.

Applicazioni concrete: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Come verificiamo.

Dati di partenza: analisi della situazione.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 47 di 485

Attività da svolgere: programmazione ed esecuzione di sessioni di analisi dei dati.

La gestione del modello deve prevedere una fase di verifica del suo mantenimento e del suo aggiornamento nonché dell'applicazione e dell'efficacia dei protocolli adottati.

Le verifiche, eventualmente svolte o disposte dall'organismo di vigilanza, devono essere innanzitutto pianificate e poi eventualmente integrate con le verifiche previste e attuate da altri enti (per esempio internal auditing, enti di certificazione terzi, responsabile del sistema di gestione qualità, ambiente, sicurezza, etica ecc.).

Ciascuna verifica deve essere intrapresa previa definizione:

- dei soggetti che le conducono e delle loro competenze;
- delle modalità utilizzate;
- delle aree/funzioni/soggetti coinvolti;
- delle modalità di verbalizzazione e di riporto ai vertici aziendali o all'organismo di vigilanza;

Applicazione concreta: verifica dell'esito delle sessioni di controllo.

Come rimediamo.

Dati di partenza: sessioni di controllo.

Attività da svolgere: gli esiti delle verifiche devono essere tempestivamente comunicati all'organismo di vigilanza, il quale, dopo un attento esame, concorderà con le funzioni competenti la definizione di misure correttive (modifiche e introduzione di protocolli, applicazione di sanzioni, integrazioni a contratti e documenti, intensificazione di momenti formativi, aggiornamento organigramma, informazione a organi societari ecc.). In un secondo momento occorrerà in ogni caso verificare l'efficace applicazione delle misure correttive disposte.

Applicazioni concrete: pianificazione degli interventi da effettuare.

2.4) Adozione e diffusione del modello di organizzazione, di gestione e di controllo.

Il processo di analisi dei rischi e di definizione dei protocolli di contenimento trova la sua sintesi finale in un documento complessivo: il "modello organizzativo".

Questo documento può essere strutturato in due parti:

- una "parte generale", che contiene i punti cardine del modello e tratta del funzionamento dell'organismo di vigilanza e delle conseguenze delle sanzioni;

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 48 di 485

- una "parte speciale", il cui contenuto è strutturato sulle diverse tipologie di reato previste dal decreto 231/2001 aventi un'attinenza più specifica all'attività istituzionale della cooperativa, e partendo dall'analisi dei rischi, delle aree / processi / attività e considerando le direzioni/funzioni aziendali, descrive i protocolli di contenimento e/o eliminazione dei rischi individuati.

Sono inoltre parte integrante del modello i seguenti documenti:

- il codice etico;
- il regolamento dell'o.d.v.;
- le procedure attuative aziendali e le job descriptions che saranno verificate e validate dall'o.d.v. al fine dell'implementazione del modello.

Il modello, così strutturato, assume la funzione di vero e proprio manuale aziendale a disposizione delle funzioni interne e dei terzi, affinché tutti sappiano, in particolare, chi ha potere decisionale, di spesa e di controllo, e quali sono le modalità del corretto agire.

Risulta quindi evidente che qualsiasi violazione delle regole di condotta delineate dal modello stesso per prevenire i reati di cui al decreto e in generale dei protocolli richiamati dal modello o attuativi dello stesso, è suscettibile di sanzione da parte delle funzioni aziendali competenti, in conformità al sistema sanzionatorio adottato. L'applicazione delle sanzioni prescinde inoltre dall'effettiva commissione di un reato e quindi dall'apertura di un eventuale procedimento penale.

In relazione all'adozione e all'efficace attuazione del modello l'articolo 6, 1° comma, del decreto legislativo n. 231/2001 dispone che tali attività siano di competenza dell'*organo dirigente*. Una corretta lettura della disposizione porta ad affermare che l'approvazione e l'adozione formale del modello, come ogni successiva integrazione e aggiornamento sostanziale, avvengano con un'apposita delibera del consiglio di amministrazione.

In seguito ad aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali o al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.) possono rendersi necessarie delle modifiche del modello, che è auspicabile giungano all'approvazione del consiglio di amministrazione principalmente per proposta dell'organismo di vigilanza. Dopo la delibera del consiglio sarà compito dell'organismo di vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.

Per quanto riguarda la gestione del modello le responsabilità sono suddivise fra diversi organi e soggetti presenti all'interno della cooperativa.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 49 di 485

In particolare:

- l'organo amministrativo (il c.d.a.):

- delibera e dispone sulla definizione, sugli ampliamenti e sulle modifiche del modello;
- nomina i membri dell'organismo di vigilanza (organismo di vigilanza);
- riceve informazioni periodiche dall'organismo di vigilanza sul funzionamento del modello e sulle sue violazioni;

- l'organismo di vigilanza (organismo di vigilanza):

- vigila affinché il modello sia efficace e idoneo a prevenire la commissione di reati;
- vigila affinché il modello sia costantemente aggiornato e divulgato;
- vigila affinché il modello sia sempre osservato da tutti i soggetti cui è rivolto;
- il collegio sindacale, ove presente, riceve informazioni periodiche dall'organismo di vigilanza sul funzionamento del modello e sulle sue violazioni.

- i destinatari:

- hanno il dovere di applicare le disposizioni del modello;
- collaborano con l'organismo di vigilanza nel processo di verifica, di monitoraggio e di diffusione.

2.5) Modifiche e integrazioni al modello.

In conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a, del decreto, l'adozione così come le successive modifiche e integrazioni al modello organizzativo di gestione e controllo sono rimesse alla competenza del consiglio di amministrazione della società, su indicazione scritta da parte dell'organismo di vigilanza.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 50 di 485

Capitolo III - Il codice etico e il sistema disciplinare.

3.1) Premessa.

Il codice etico può definirsi il documento che, a partire dalla presentazione dei valori e dalle regole comportamentali cui l'ente intende fare riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale, stabilisce le responsabilità etico sociali dei "portatori d'interesse" (organi sociali, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione ecc.) nei confronti dell'ente e viceversa, sia in termini di principi generali sia in termini di condotte attese.

La finalità del codice etico consiste di conseguenza nel raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto dall'ordinamento giuridico nazionale e dell'Unione Europea, in linea con la visione sociale e con la missione mutualistica e/o di utilità sociale (laddove presenti) consacrate nello statuto.

L'effettività delle disposizioni del codice etico deve essere assicurata dal regime disciplinare previsto dal modello di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, di cui il codice etico è parte integrante; regime disciplinare al quale spetta di prevedere sanzioni adeguate e proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dell'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Il codice etico è voluto e adottato dall'organo amministrativo, il quale deve promuovere la sua diffusione ed effettiva conoscenza fra tutti i destinatari.

Di seguito è proposta un'indicazione dei principi generali e dei principali criteri di condotta comportamentale che possono rappresentare il punto di partenza per la costruzione *ex novo* di un codice etico ovvero per l'ampliamento di un codice etico eventualmente già esistente.

3.2) Principi generali.

Di seguito si richiamano sinteticamente i principi generali etici cui le società cooperative, e gli enti diversi dalle cooperative, ispirano le proprie scelte e le proprie norme di comportamento.

Rispetto delle norme previste dell'ordinamento giuridico

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera. Pertanto ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 51 di 485

dell'ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente agisce. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio. L'ente dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

Onestà negli affari e imparzialità

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale dell'ente deve assumere un atteggiamento corretto e onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la cooperativa. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'ente può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

L'ente opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto l'ente esige che tutti i suoi componenti agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di onestà e di imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o di omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della società.

Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

L'ente persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dei Regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

Trasparenza e completezza dell'informazione

L'ente riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi e alle funzioni

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 52 di 485

competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in nessun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti o delle organizzazioni preposte.

L'ente favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le autorità pubbliche.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, di completezza e di accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e garantire la possibilità di far verificare il processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento l'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato o verificato l'operazione stessa.

Riservatezza delle informazioni

L'ente assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o a utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

L'ente previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la pubblica amministrazione, che coinvolgano l'attività stessa dell'ente. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, al

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 53 di 485

momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e società, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

Valore delle risorse umane

Si intendono come "risorse umane" tutti i componenti dell'organigramma aziendale (comprensivo di collaboratori continuativi), i consulenti, i soci, gli amministratori e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo allo scambio mutualistico o siano destinatari delle attività dell'ente in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

L'ente riconosce la centralità del portatore d'interesse "risorse umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene inoltre di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale.

Per quanto riguarda i lavoratori, siano essi soci o no, l'ente garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e applica ai propri dipendenti la legislazione e i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, con imparzialità e con correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona. È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo o nepotismo sia nella gestione sia nella selezione del personale, che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

Spirito di servizio

Tutti i componenti dell'ente, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività; tale considerazione deve informare sempre la condotta dell'ente e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 54 di 485

Responsabilità sociale

L'ente si impegna a operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.

La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o di categorie di interessi anche in riferimento alle conseguenze e all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

Attenzione al territorio

L'ente è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone di conseguenza attenzione, nel proprio operato, a contemperare tali interessi.

L'ente si impegna pertanto a operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. L'ente considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

L'ente ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

L'ente è aperto all'interazione con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

Qualità e sicurezza dei prodotti

L'ente si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi o di prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento dell'ente nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, l'ente assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti a caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 55 di 485

L'ente assicura l'immissione nel mercato di servizi o di prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia e l'attivazione tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

3.3) Criteri di condotta.

3.3.1) *Criteri di condotta nei rapporti con pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.*

I rapporti attinenti all'attività dell'ente intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della pubblica amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con *partner* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

L'ente vieta ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e più in generale a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della pubblica amministrazione o di altre pubbliche istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o di prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Sono consentiti doni di modico valore nei limiti delle normali pratiche commerciali o di cortesia, che non possano in alcun modo influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'ente. I doni di modico valore devono essere comunque documentati in modo adeguato per consentire le verifiche alla funzione competente.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, amministratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi omaggi o regali di non modico valore) formulate da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della pubblica amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre pubbliche istituzioni, o da soggetti privati

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 56 di 485

(italiani o esteri), deve immediatamente riferire alla funzione competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali deve pertanto essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione e di interazione volte ad attuare l'oggetto sociale dell'ente, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o la situazione dell'ente.

A tal fine l'ente:

- opera esclusivamente attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- impedisce falsificazioni o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la pubblica amministrazione.

Gestione appalti e contratti pubblici

L'ente, nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della pubblica amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e nella partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la pubblica amministrazione, l'ente opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea.

L'ente si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della pubblica amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti dell'ente stesso.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 57 di 485

3.3.2) *Criteria di condotta nei rapporti con clienti privati e fornitori.*

Lo stile di comportamento dell'ente nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'ente persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'etica, il rispetto della legge. L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso risultare conforme ed essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali, nell'ottica di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto; l'ente predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate. La condivisione del codice etico adottato dall'ente rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

È fatto espresso divieto ai componenti dell'ente di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate a un'ottimizzazione del rapporto con l'ente.

Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni e *outsourcers*.

3.3.3) *Criteria di condotta nei rapporti con il personale e i collaboratori.*

Tutela della dignità

L'ente è impegnato nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e dell'integrità psico-fisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e di tutela della *privacy*, con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili.

Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze dell'ente, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte dell'ente né da parte di società controllate, fornitori, subappaltatori o collaboratori.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 58 di 485

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente o collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione assegnata, riguardo agli elementi normativi e retributivi, alle normative e ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale e infine riguardo ai comportamenti eticamente accettati e richiesti dall'ente, tramite la consegna del codice etico.

Gestione del rapporto

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito o di corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti /collaboratori.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, così che se eviti ogni abuso.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con contratto di lavoro e quelli contemplati nel codice etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto dell'ente non sono autorizzati a offrire, accettare o promettere, per sé per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura volta a influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore dell'ente è tenuto a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'ente o che possano comunque interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del codice etico.

Inoltre deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 59 di 485

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'ente deve esplicitare chiaramente e rendere noti mediante un documento formale i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e di ogni livello in materia di salute e di sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi,
- valutare i rischi che non possono essere evitati,
- combattere i rischi alla fonte,
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la scelta dei luoghi, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

L'ente a livello sia apicale sia operativo deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o compiute delle scelte e quando esse devono essere attuate.

3.3.4) Criteri di condotta nei rapporti con i soci.

L'ente crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione, secondo i principi di legge e in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 60 di 485

L'ente promuove e attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

L'ente vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale, od operando in modo antitetico e confligente con esso.

3.3.5) Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali.

L'ente, nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, o a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, dell'ente a ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

3.3.6) Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e informazione e più in generale con gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dall'ente.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della società.

3.4) Sistema disciplinare.

3.4.1) Principi generali.

L'efficacia e l'effettività del modello organizzativo e del codice etico sono strettamente connesse alla predisposizione di adeguate conseguenze sanzionatorie cui affidare una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, *ex post*, le violazioni del codice etico e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 61 di 485

La previsione di una sanzione disciplinare per un determinato comportamento deve rispondere a esigenze di proporzionalità connesse alla concreta gravità del fatto. È chiaro che deve esservi comunque un riscontro in termini di effettività. Anche nel caso di violazioni poco rilevanti deve essere comunque prevista una sanzione dotata di un'adeguata efficacia deterrente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello possano determinare.

In caso di accertata violazione del modello o del codice etico l'organismo di vigilanza (organismo di vigilanza) riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie all'organo amministrativo e alla direzione aziendale, quando esistente e investita di una corrispondente delega. Deve essere inoltre informato il collegio sindacale, quando costituito.

L'organo amministrativo e la competente funzione aziendale approvano i provvedimenti da adottare, anche a carattere sanzionatorio, secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'organismo di vigilanza.

Qualora non sia comminata la sanzione proposta dall'organismo di vigilanza, l'organo amministrativo ne dovrà dare adeguata motivazione all'organismo stesso e al collegio sindacale, quando costituito.

L'ente, insieme con il codice etico e con il modello, deve adeguatamente pubblicizzare anche il sistema disciplinare, affinché tutti i portatori di interesse abbiano piena conoscenza delle conseguenze connesse al compimento di condotte vietate dal codice etico o difformi rispetto alle procedure stabilite nel modello organizzativo.

3.4.2) Sanzioni per i lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, siano o no essi soci, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel codice etico e nel modello, sono da intendersi come illeciti disciplinari; tali regole vanno pertanto espressamente inserite nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori nonché esposti, così come previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori); esse andranno affisse in luogo accessibile a tutti e devono evidenziare esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 62 di 485

In relazione alla tipologia delle sanzioni è opportuno fare riferimento all'apparato sanzionatorio previsto nei Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili all'ente.

L'irrogazione di qualsiasi provvedimento deve avvenire secondo le procedure previste dal citato articolo 7 della legge n. 300 del 1970 o le normative speciali applicabili.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 63 di 485

3.4.3) Misure nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione del modello da parte di singoli amministratori della società l'organismo di vigilanza ne informerà l'organo amministrativo e il collegio sindacale, ove esistente, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, provvederanno ad assumere le opportune iniziative, avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo statuto sociale.

Quando la società è amministrata da un amministratore unico, l'organismo di vigilanza potrà procedere a informare, oltre al collegio sindacale, laddove esistente, anche i singoli soci affinché adottino le opportune iniziative previste dallo statuto e dalla vigente normativa societaria.

3.4.4) Misure nei confronti dei soci.

In caso di violazione del modello da parte dei soci della società l'organismo di vigilanza ne informerà l'organo amministrativo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo statuto sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

3.4.5) Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal modello e dal codice etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto legislativo n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto.

L'organismo di vigilanza curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o più in generale negli accordi con i collaboratori e *partner*, delle relative clausole contrattuali.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 64 di 485

Capitolo IV - L'organismo di vigilanza.

4.1) Premessa.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 231/2001 affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (articolo 6, lettera *b*, decreto legislativo n. 231/2001).

L'esistenza di un tale organismo è condizione necessaria, insieme con l'efficace adozione e applicazione del modello organizzativo, affinché l'ente goda dell'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati di cui al decreto.

Si sottolinea che l'organismo in parola non deve essere inteso come un nuovo organo sociale (al pari dell'organo amministrativo o del collegio sindacale), bensì quale parte integrante del sistema di controllo interno all'impresa.

4.2) Nomina.

L'organismo di vigilanza è istituito con una delibera dell'organo amministrativo e, tenuto conto della dimensione e della complessità organizzativa della singola realtà aziendale o sociale, può essere a composizione plurisoggettiva o monocratica. Fatto salvo il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e onorabilità, possono essere chiamati a far parte dell'organismo componenti sia esterni sia interni all'ente. Negli enti di piccole dimensioni le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte direttamente dall'organo amministrativo.

La delibera deve prevedere come contenuto minimo: la determinazione della composizione dell'organismo e dei requisiti soggettivi dei suoi componenti (fornendo un'adeguata motivazione delle scelte operate), la durata dell'incarico, l'eventuale compenso per i componenti, l'elencazione dei compiti e dei poteri affidati, le cause di ineleggibilità e di decadenza dall'incarico, i meccanismi di sostituzione dei componenti in caso di decadenza o di dimissioni, nonché uno specifico e autonomo potere di spesa che garantirà l'autonomia d'azione. Quest'ultimo aspetto, che potrebbe apparire soprattutto per le cooperative di piccole dimensioni un ostacolo all'istituzione dell'organismo di vigilanza, può essere circoscritto con la definizione di un budget prefissato. Resta inteso che l'organismo di vigilanza non è obbligato ad attingervi, ma deve essere posto nella condizione di gestire il budget prefissato qualora necessiti dell'apporto di consulenti o professionisti esterni al fine di svolgere la propria attività di

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 65 di 485

controllo o per acquisire eventuali pareri da personale esperto. È ovvio che quanto più sono i soggetti (e le professionalità) presenti nell'organismo di vigilanza, tanto più remota diviene la necessità di incaricare professionisti esterni per consulenze *ad hoc*.

4.3) Requisiti.

In base a quanto disposto dagli articoli 6, 1° comma, lettera b), e articolo 7, commi 3° e 4° del decreto legislativo n. 231/2001, l'organismo di vigilanza deve possedere requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'organismo di vigilanza una completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e di pressione da parte dei vertici stessi e non dovrà in alcun modo essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione del proprio ruolo.

Il requisito va inteso in senso sostanziale e non meramente formale ed è pertanto dimostrato dall'attribuzione di specifici poteri e di funzioni nonché di una certa autonomia patrimoniale (per esempio, come sopra detto, con la dotazione iniziale di un budget preventivamente deliberato dall'organo amministrativo).

L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi, fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'organismo di vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti e iniziative insindacabili.

Nel caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva i singoli componenti non dovrebbero svolgere funzioni operative all'interno della società e, se questo si verifica, si devono individuare soluzioni che garantiscano comunque l'autonomia in senso collegiale dell'organismo.

Nell'ipotesi di organismo di vigilanza monocratico, e qualora sia nominato un componente interno all'ente, l'assenza di situazioni di conflitto di interesse dovrebbe essere scrupolosamente valutata sia

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 66 di 485

con riguardo alla titolarità di compiti operativi sia di eventuali funzioni di controllo già esercitate nell'ambito dell'ente.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, secondo la giurisprudenza prevalente, occorre che l'organismo di vigilanza sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia di metodologie e di attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di gestione e di pratica professionale legale, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità d'azione: la continuità d'azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo e in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'organismo di vigilanza.

Pertanto, per parametrare il requisito in parola, si dovrà fare riferimento alla dimensione e alla complessità organizzativa della singola realtà aziendale, non escludendo che nelle realtà di grandi dimensioni si renda necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello.

Onorabilità: i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore; in particolare il regolamento di disciplina del funzionamento dell'organismo di vigilanza deve prevedere specifiche cause di ineleggibilità e di decadenza, che, secondo la giurisprudenza, non possono risolversi solamente nella condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati di cui al decreto legislativo n. 231/2001 ovvero nella condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese. Limitando le cause di ineleggibilità o di decadenza a tali ipotesi estreme, si arriverebbe alla conseguenza logica di poter nominare quale membro dell'organo di vigilanza *"un soggetto condannato – seppure con sentenza non irrevocabile - per corruzione, per truffa aggravata ai danni di ente pubblico, per frode fiscale ovvero un soggetto nei confronti del quale sia stata emessa sentenza di*

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 67 di 485

patteggiamento divenuta irrevocabile ad esempio per gravi fatti corruttivi".

4.4) Composizione e configurazione.

Alla luce di quanto sopra rilevato si deve escludere che, al di fuori dell'ipotesi di enti di piccole dimensioni, le funzioni di organismo di vigilanza possano essere svolte dall'organo amministrativo (sia esso consiglio di amministrazione o amministratore unico) o dalle funzioni aziendali interne come quella di amministrazione o di direzione del personale o dall'ufficio legale interno o ancora del controllo di qualità, in quanto queste tutte difettano dei requisiti di autonomia e indipendenza.

Parimenti la dottrina maggioritaria esclude (o quanto meno reputa fortemente inopportuno) che il collegio sindacale possa esercitare le funzioni di organismo di vigilanza, non potendo esso soddisfare il requisito della continuità d'azione. Inoltre il collegio sindacale è un organo non obbligatorio nelle realtà societarie di piccole o medie dimensioni.

Con particolare riguardo alle cooperative si rileva che, stante quanto previsto dall'articolo 2543 del codice civile, la nomina del collegio è obbligatoria nei soli casi previsti dal secondo e dal terzo comma dell'articolo 2477 (vale a dire se il capitale sociale non è inferiore a quello minimo stabilito per le società per azioni, attualmente 120.000 euro, ovvero se per due esercizi consecutivi siano stati superati due dei limiti indicati dal primo comma dell'articolo 2435 *bis*:

- 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale superiore ai 4.400.000 euro;
- 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: superiori agli 8.800.000 euro;
- 3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio superiori alle 50 unità.

In ogni caso il collegio sindacale resta uno degli interlocutori privilegiati dell'organismo di vigilanza, essendo esso istituzionalmente investito del compito di vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della società e sul suo corretto funzionamento. Pertanto il collegio, ove presente, dovrà essere sempre informato dell'eventuale commissione di reati, così come di eventuali carenze del modello.

E, in presenza di casi rientranti nella patologia aziendale, l'organismo di vigilanza potrà chiedere al collegio di attivare i poteri allo stesso riconosciuti dalla legge.

Problema diverso è quello relativo alla possibilità che dell'organismo di vigilanza in composizione plurisoggettiva faccia parte un membro del collegio sindacale. In accoglimento di una prassi diffusa si ritiene che a tale eventualità non si frapponga in linea di principio alcun ostacolo, in quanto i singoli

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		Maggio 2022
	PARTE GENERALE	Pagina 68 di 485

sindaci dovrebbero essere in possesso, *ex lege*, dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte appare evidente l'opportunità di nominare quale organismo di vigilanza, negli enti che non possono definirsi di piccole dimensioni, un soggetto giuridico *ad hoc* che sia caratterizzato nel suo complesso dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e onorabilità.

L'opzione per la composizione monocratica dell'organismo di vigilanza pare praticabile in enti che si caratterizzano per:

- a) ridotta articolazione della struttura organizzativa e societaria,
- b) processi aziendali non numerosi e di semplice monitoraggio,
- c) profili rischio reato, accertati nel processo di mappatura delle aree sensibili, non altamente differenziati.

In presenza di tali condizioni può essere valutata la nomina di un organismo di vigilanza monocratico. Tale scelta comporta necessariamente un'attenta valutazione da parte dell'organo amministrativo circa il possesso in capo all'incaricato dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità nonché della continuità d'azione.

In particolare è in ogni caso opportuno prevedere che l'organismo di vigilanza monocratico si avvalga strutturalmente sia di consulenti esterni, per integrare gli aspetti di professionalità, sia di funzioni aziendali interne all'ente che ne supportino in via continuativa l'azione, fornendo altresì l'indispensabile conoscenza dell'ente stesso.

In tutti i casi i cui l'ente, in virtù della maggiore complessità sotto il profilo della struttura organizzativa e dei profili di rischio reato nelle aree sensibili ovvero per semplice preferenza, si orienti verso un organismo plurisoggettivo, la composizione potrà essere:

- a) di soggetti completamente esterni;
- b) mista, che raccolga cioè al tempo stesso figure interne all'organizzazione (con particolare riguardo ai titolari di funzioni aziendali in grado di assicurare un'adeguata conoscenza di organizzazione, processi e funzionamento dell'ente) e soggetti esterni (necessari a garantire l'indispensabile indipendenza, autonomia e competenza sulle problematiche legate all'applicazione del modello) ed eventualmente, ove presenti, amministratori indipendenti, nel senso che non intrattengano direttamente o indirettamente con la società o con gli amministratori esecutivi relazioni economiche di rilevanza tale da condizionare la loro autonomia di giudizio.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 69 di 485

In particolare la maggioranza dei componenti dovrà essere costituita da professionisti esterni e amministratori indipendenti (laddove presenti) e ciò come preconditione necessaria ad assicurare l'idoneità stessa della composizione dell'organismo di vigilanza.

Ovviamente dovrà esser garantita, non solo formalmente ma anche sostanzialmente, in capo all'organismo nel suo complesso, la sussistenza dei requisiti di autonomia e di indipendenza nonché in capo a ciascun componente la presenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Una particolare disciplina è riservata dall'articolo 6, 4° comma, del decreto legislativo n. 231/2001, agli enti di "piccole dimensioni" nei quali la funzione di organismo di vigilanza può essere svolta direttamente dall'organo dirigente.

Con questa norma di difficile interpretazione il legislatore è voluto venire incontro alle esigenze di enti che si caratterizzano per una struttura elementare e che difficilmente potrebbero sostenere la complessità e i costi normalmente conseguenti all'adozione di un organismo di vigilanza *ad hoc*, anche se in configurazione monocratica, con le caratteristiche sopra individuate.

Preliminare è la definizione di enti di piccole dimensioni.

Sul punto occorre precisare che né il legislatore né la giurisprudenza finora formatasi soccorrono e che quindi è necessario rifarsi alla dottrina o ad altre fonti.

Nel contesto delle realtà cooperative vi sono voci di organizzazioni che, in virtù delle particolari caratteristiche dimensionali di una larga parte della propria base associativa, hanno offerto una definizione in materia.

L'approccio interpretativo alla definizione deve muovere dalla struttura dell'ente, dalla configurazione organizzativa e dall'ambito in cui esso opera. In altri termini la definizione di piccola dimensione non può essere ricercata solo in parametri quantitativi quale la definizione di piccola e media impresa di origine comunitaria (Raccomandazione della Commissione Europea n. 2003/361/CE del 6-5-2003) pure importante al fine della definizione di tali enti, quanto piuttosto anche nella struttura interna gerarchica e funzionale, tenuto conto delle concrete esigenze organizzative del singolo ente, dell'ambito in cui esso agisce e del relativo livello reddituale. Si può ritenere che si sia in presenza di un'impresa di piccole dimensioni, ai fini previsti dal decreto legislativo n. 231/2001, allorquando la struttura sia di tipo elementare e in essa le funzioni di governo societario ed economico, nonché quella di

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 70 di 485

direzione aziendale, sostanzialmente siano svolte da un unico soggetto. In buona sostanza si ritiene che vi sia un ente di piccole dimensioni quando il potere decisionale non è delegato ma si concentra nelle mani di una singola persona fisica.

Il riferimento è in particolare a enti che non hanno il collegio sindacale ai sensi dell'articolo 2543 del codice civile e il cui organo amministrativo è costituito da un amministratore unico, il quale svolga direttamente, in prima persona, tutte le funzioni proprie della direzione d'impresa. Ma anche a enti che, sempre in assenza dell'obbligo di collegio sindacale, hanno un organo amministrativo che presenta al vertice un soggetto, il quale, oltre a svolgere direttamente, in prima persona, tutte le funzioni proprie della direzione dell'impresa, somma altresì in sé la figura di presidente, e quindi normalmente di rappresentante legale e di unico amministratore delegato, con un'estensione di poteri delegati tali da lasciare al resto dell'organo i soli poteri non delegabili ai sensi degli articoli 2381 e 2544 del codice civile.

In tali casi appare evidente la difficoltà di individuare una dissociazione tra la volontà dell'agente persona fisica e la volontà dell'ente, vista la compenetrazione esistente tra tali soggetti: di conseguenza il legislatore consente all'organo dirigente di svolgere anche le funzioni di organismo di vigilanza.

È necessario sottolineare come l'adozione di una struttura estremamente elementare, in enti a base societaria aperta come le cooperative, con una base sociale tendenzialmente più ampia rispetto alle società commerciali non quotate, debba sempre trovare una precisa giustificazione in relazione all'aspetto dimensionale dell'ente, nel senso che deve essere adeguata rispetto alle concrete esigenze organizzative e amministrative, all'ambito operativo e al relativo livello reddituale. Ciò comporta che, laddove sia presente un organo amministrativo collegiale, questo dovrà periodicamente effettuare una valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società, ai sensi dell'articolo 2381, terzo comma, del codice civile.

In termini operativi, nel caso in cui sia presente un organo amministrativo collegiale, l'ente di piccole dimensioni che volesse avvalersi della facoltà in discorso potrebbe costituire un organismo di vigilanza formato da uno o più degli amministratori non esecutivi, vale a dire senza deleghe né formali né di fatto, e dove possibile, indipendenti.

In questo caso, come nel caso in cui l'organismo di vigilanza coincida con l'amministratore unico,

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 71 di 485

tenuto conto delle molteplici responsabilità e attività cui quotidianamente l'organo dirigente deve dedicarsi, è auspicabile ritenere che, nell'assolvimento di questo ulteriore compito, esso si avvalga di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del modello. È necessario chiarire che i compiti delegabili al consulente esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo del professionista esterno di riferire all'organo dell'ente. È evidente infatti che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità di tale organo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

4.5) Poteri e funzioni.

A norma dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 231/2001 l'organismo di vigilanza ha *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"*.

A questa breve affermazione corrisponde in realtà una serie articolata di funzioni e poteri che l'organismo di vigilanza si vede attribuiti direttamente dall'organo amministrativo.

In particolare, sul piano generale all'organismo di vigilanza sono affidati questi compiti:

- vigilare sulla corretta attuazione del modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e all'idoneità delle procedure adottate ai fini della prevenzione dei reati rilevanti per il decreto legislativo n. 231/2001;
- promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del modello nei confronti dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del modello, segnalando con tempestività all'organo amministrativo la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire in seguito alla modificazione della normativa di riferimento o della struttura aziendale.

Tali compiti generali si declinano, poi, nell'attribuzione all'organismo di vigilanza di specifiche funzioni:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
	Maggio 2022	
	Pagina 72 di 485	

management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

- promuovere adeguate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti relativi al modello stesso;
- instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con le diverse figure apicali delle aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso organismo di vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio nonché per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari ecc.);
- controllare la presenza, l'effettività e la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del modello o che siano da esso richiamate; in particolare devono essere messi a disposizione dell'organismo di vigilanza tutti i dati possibili al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del modello e del codice etico;
- verificare che gli elementi previsti dal modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal decreto, provvedendo in caso contrario a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi;
- in presenza di violazioni del modello o del suo mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, così come in presenza di mancato adeguamento alle prescrizioni indicate dall'organismo di vigilanza, procedere alla segnalazione all'organo amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

4.6) Regolamento di funzionamento.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 73 di 485

L'organismo di vigilanza, per svolgere al meglio i propri compiti, dovrà dotarsi di apposito regolamento che ne disciplini il concreto funzionamento.

Tale regolamento dovrà prevedere l'obbligo dell'organismo di vigilanza di riunirsi periodicamente e in modo continuativo, per esempio con cadenza mensile o bimestrale e in ogni caso almeno trimestrale, salvo esigenze straordinarie.

Vanno definite inoltre le modalità di convocazione (scritta, via fax, via mail, con un minimo di giorni di anticipo ecc.) e i soggetti abilitati a richiederla in via straordinaria, segnatamente l'organo amministrativo e il collegio sindacale, sia collegialmente sia da parte dei suoi singoli componenti. Le convocazioni dovranno avvenire in forma scritta e contenere l'ordine del giorno della riunione stilato in maniera concordata tra i membri dell'organismo di vigilanza o dal preposto alla presidenza dell'organismo di vigilanza stesso. Tali convocazioni potranno essere inviate per conoscenza anche alla presidenza dell'organo amministrativo e alla presidenza del collegio sindacale.

Andranno inoltre regolamentate le condizioni di validità delle riunioni (per esempio presenza della maggioranza dei componenti) e delle votazioni (per esempio maggioranza con attribuzione di un voto a ciascun membro).

L'attività svolta durante le riunioni dell'organismo di vigilanza deve essere registrata e formalizzata tramite verbali approvati entro la successiva riunione, al fine di conservare sempre traccia delle tematiche affrontate e delle eventuali decisioni deliberate. Tutti i verbali approvati andranno conservati presso la sede aziendale unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività espletata. È importante garantire la massima riservatezza delle informazioni pervenute o raccolte dall'organismo e delle discussioni instaurate durante le riunioni, a tutela della *privacy* dei soggetti eventualmente coinvolti e della assoluta autonomia e professionalità dell'organismo stesso. È necessario inoltre stabilire un obbligo di relazione da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti dell'organo amministrativo e del collegio sindacale, ove esistente, sulla propria attività. Tali relazioni dovranno avere una frequenza almeno annuale, in base a specifiche indicazioni provenienti dalla giurisprudenza.

Altri *reports* sull'attività dell'organismo di vigilanza potranno essere redatti su specifica richiesta dell'organo amministrativo, del collegio sindacale o delle rispettive presidenze.

Nel regolamento, tenuto conto di quanto previsto nel modello organizzativo, occorrerà infine dettagliare i flussi in formativi da e verso l'organismo di vigilanza.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 74 di 485

4.7) Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.

Nel declinare i compiti dell'organismo di vigilanza, occorre chiarire che, per assolvere al mandato che la legge gli assegna, e al fine di ottenere un modello efficace, all'organismo di vigilanza deve essere garantito il più ampio accesso alle informazioni aziendali e alle dinamiche di gestione operativa.

È stato già posto in rilievo come, *ex* articolo 6, comma 2°, lettera d, del decreto legislativo n. 231/01, i modelli organizzativi debbano prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza degli stessi.

La finalità di questa prescrizione è di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello e di accertare *ex post* le cause che hanno reso possibile il verificarsi di un reato.

Deve qui evidenziarsi la necessità di prevedere un sistema di relazioni a vari livelli che permetta una circolazione di informazioni idonea a ridurre il rischio reati.

L'obbligo di relazionare all'organismo di controllo con cadenza periodica è rivolto alle funzioni aziendali a rischio di reato e riguarda:

- i risultati dei controlli effettuati periodicamente dalle funzioni sul modello tramite prospetti riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi ecc.;
- le anomalie o le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare tutti i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'ente sono tenuti a informare l'organismo di vigilanza, sia nelle relazioni da inviarsi periodicamente, sia tempestivamente al verificarsi dell'evento, in ordine a ogni violazione del modello e del codice etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, alla loro inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Pertanto tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere all'organismo di vigilanza le informazioni concernenti:

- eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società ai sensi del decreto;
- provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dal responsabile delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 75 di 485

svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle indicazioni di cui al decreto;

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari avviati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- richieste di assistenza legale avanzate da soci, amministratori, dirigenti o dipendenti in seguito a procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del decreto;
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, alla variazione delle deleghe e dei poteri;
- variazioni delle aree a rischio, realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel modello di organizzazione;
- partecipazione ad appalti o a procedure finalizzate alla conclusione di contratti con la pubblica amministrazione;
- richieste di fondi e di contributi pubblici e loro utilizzo;
- informazioni relative ai clienti e ai fornitori della società indagati per reati sanzionati dal decreto;
- reportistica periodica in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

L'organismo di vigilanza è destinatario anche delle segnalazioni aventi a oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del modello, ossia l'adeguatezza dei principi del codice etico e delle procedure aziendali.

Tali segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta, anche per posta elettronica. Non sono ammesse segnalazioni anonime. L'organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, di discriminazione o di penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante.

I componenti dell'organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e in nessun caso potranno venir meno ai limiti posti dalla normativa sulla *privacy* e sulla tutela delle informazioni, come peraltro previsto anche dai recenti reati inseriti nell'elenco che lo stesso decreto legislativo n. 231/2001 oggi sanziona.

4.8) Comunicazioni fra organismo di vigilanza e organi societari.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 76 di 485

L'organismo di vigilanza deve riferire con apposito *report* scritto, periodicamente, e comunque su base almeno annuale, nei confronti degli organi sociali, in merito all'attuazione del modello, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, segnalando eventuali criticità e proponendo le modifiche al modello ritenute opportune o necessarie.

L'organismo di vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sociali.

A propria volta l'organismo di vigilanza ha il dovere di richiedere al presidente dell'organo amministrativo (o all'amministratore unico) e al presidente del collegio sindacale, ove presente, la convocazione degli organi da essi presieduti, affinché l'organismo di vigilanza possa riferire in merito a fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa a carico dell'ente, ponendo così tali organi in condizione di adottare le misure di rispettiva competenza.

Ogni anno, in tempo utile rispetto all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, l'organismo di vigilanza trasmetterà inoltre all'organo amministrativo e al collegio sindacale, ove presente, una relazione consuntiva avente a oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, nonché il proprio programma di attività per l'anno successivo. Tale relazione dovrà essere comunicata all'assemblea dei soci unitamente allo schema del bilancio di esercizio.

4.9) Responsabilità.

Il legislatore, al momento dell'emanazione del decreto legislativo n. 231/2001, non ha ritenuto opportuno assoggettare a una specifica disciplina la responsabilità dei componenti dell'organismo di vigilanza. Per quanto riguarda la responsabilità penale a oggi si può affermare che l'organismo di vigilanza è senz'altro depositario di un obbligo di vigilanza attribuito direttamente dalla legge; tuttavia il medesimo organismo non riveste un ruolo di garante che si traduca nel dovere di prevenzione di eventuali reati da parte delle figure aziendali apicali e dei subordinati. L'organismo di vigilanza non ha alcuna posizione di garanzia rilevante *ex* articolo 40, 2° comma, del codice penale, visto che non è titolare di specifici poteri impeditivi ma solo di un generico dovere di sorveglianza e controllo.

Infatti la gestione dell'ente e le scelte strategiche sono e restano prerogativa dell'imprenditore e degli organi societari statutari. Resta inteso che i membri dell'organismo di vigilanza potrebbero incorrere in una responsabilità penale in caso di concorso omissivo, quando cioè contribuiscano dolosamente e con comportamenti omissivi coscienti alla condotta di reato posta in essere da un altro soggetto.

Sussiste solamente un rischio di responsabilità penale dei componenti dell'organismo di vigilanza: è

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 77 di 485

il caso relativo all'inosservanza degli obblighi in tema di prevenzione dell'attività di riciclaggio. Infatti il decreto legislativo n. 231/2007, articoli 52 e 55, attribuisce esplicitamente all'organismo di vigilanza l'obbligo di comunicare *"a) senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'articolo 7, comma 2; b) ... senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni all'articolo 41 di cui abbiano notizia; c) ... entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 49 e 50 di cui abbiano notizia; d) ... entro trenta giorni, all'Autorità di Vigilanza di settore le infrazioni alle disposizioni contenute nell'articolo 36 di cui abbiano notizia"*.

Tali disposizioni attribuiscono dunque all'organismo di vigilanza un obbligo di doppia comunicazione/denuncia: interno, alla proprietà/rappresentanza legale della società, ed esterno, alle autorità di vigilanza e al ministero dell'economia e delle finanze.

L'omissione dolosa delle dovute comunicazioni è sanzionata con la responsabilità penale dei componenti dell'organismo di vigilanza (reclusione fino a un anno e multa da 100 a 1.100 euro).

Per quanto riguarda la responsabilità civile dell'organismo di vigilanza nei confronti di terzi va precisato che l'organismo *de quo* non è qualificabile come organo della società in senso stretto e in capo a esso non è ravvisabile una posizione autonoma di garanzia e tutela degli interessi collettivi o di terzi (come per esempio avviene per il collegio sindacale).

L'organismo previsto dall'articolo 6 decreto legislativo n. 231/2001 è una funzione organizzativa dell'impresa, facoltativa e indipendente. I suoi poteri, se pur ampi ed effettivi, non si traducono mai in interventi di impedimento di comportamenti potenzialmente illeciti o in applicazioni dirette di sanzioni disciplinari. Di conseguenza non ricorrono le condizioni affinché l'organismo di vigilanza risponda dei danni patiti da terzi in seguito ad accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente.

Diversa è l'ipotesi della responsabilità contrattuale *ex* articolo 1218 del codice civile dei singoli componenti dell'organismo di vigilanza verso la società che li nomina per *culpa in vigilando* o per negligente adempimento dell'incarico.

In caso di colpa dei membri dell'organismo di vigilanza, questi saranno tenuti a risarcire il pregiudizio subito dall'ente in seguito alle sanzioni irrogate al medesimo per la commissione di reati di cui al decreto.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/01	Rev.00
		PARTE GENERALE
		Maggio 2022
		Pagina 78 di 485

In ogni caso l'attribuzione di tale responsabilità all'organismo di vigilanza o a un suo componente dovrà sempre basarsi sulla colpa per violazione dell'obbligo di diligenza nello svolgimento delle funzioni di vigilanza e sul nesso causale tra l'inadempimento e il danno in concreto subito.

A fronte di tale rischio appare opportuno, a tutela degli stessi interessi della società, prevedere nella delibera di nomina dell'organismo di vigilanza l'estensione a ciascun membro di un'adeguata copertura assicurativa per responsabilità civile sia per danni verso la società e terzi, sia per spese legali anche di difesa, con gli stessi massimali di quelli previsti per gli amministratori della società.

00	13/05/2022	Prima edizione	Federica Serafini AQ Daniele Consoletti (Consulente)	Sara Mariazzi PRE
Revisione	Data	Causale	Redazione	Verifica e Approvazione