

Eurodies Italia

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo**

Parte generale



Indice

4	DEFINIZIONI	
9	IL BENVENUTO DA EURODIES	
	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI:	
15	I PRESUPPOSTI	
	Cenni sulla responsabilità amministrativa da reato	
	I Reati presupposto	
	Le sanzioni	
37	LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE	
	Le linee guida e i principi nelle fasi di costruzione e di aggiornamento del Modello	
41	IL MODELLO ORGANIZZATIVO	
	Destinatari	
	Le finalità del Modello	
	Il processo di predisposizione del Modello	
	La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del risk assessment	
	Le fattispecie di reato rilevanti per la Società	
	Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello	
51	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
	La <i>mission</i> dell'Organismo di Vigilanza	
	Requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione	
	La composizione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza	
	I requisiti di ineleggibilità e incompatibilità	
	Cause di sospensione e revoca	
	Cessazione per rinuncia e per sopravvenuta incapacità o morte	
	Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza	
	I rapporti tra Organismo di Vigilanza e Organi sociali	
	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	
71	LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	
75	IL SISTEMA DISCIPLINARE	
	Caratteristiche generali	
	Le caratteristiche delle sanzioni e i destinatari	
81	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	
	Informativa a collaboratori esterni, fornitori e clienti	

Definizioni

In questo glossario trovate la definizione di alcune espressioni tecniche che compaiono nel Modello Organizzativo

D. Lgs. 231/2001 o Decreto

La sigla si riferisce al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;

Eurodies o Società

Indica Eurodies Italia srl con sede legale ad Avigliana (TO), in Viale dei Mareschi 25;

Comportamenti Illegittimi

Sono quei comportamenti tenuti in ambito di attività lavorativa o in altre situazioni di rischio collegate all'attività che possono essere oggetto di segnalazione. Si tratta di azioni od omissioni, dunque, non conformi al Dlgs 231/2001;

Codice Etico

Indica il documento così intitolato, che Eurodies Italia srl ha approvato e adottato a livello di Gruppo e pubblicato sul sito internet della Società;

Destinatari

Tutti i lavoratori dipendenti e i collaboratori della Società, ad eccezione dei casi espressamente previsti;

Collaboratori

Tutti i Soggetti (diversi dai lavoratori subordinati in forza nella Società) destinatari della disciplina cui si riferisce il *Modello di organizzazione, controllo e gestione*. Per esempio, i consulenti esterni, i prestatori d'opera, anche intellettuale, oltre ai lavoratori autonomi che effettuano le prestazioni concordate in favore e per conto della Società, a prescindere dalla forma contrattuale dell'incarico o dell'accordo, siano essi persone fisiche che persone giuridiche;

Soggetti apicali

"Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", in base all'articolo 5, comma 1, lett. a, del D. Lgs. 231/2001;

Soggetti sottoposti

"Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei soggetti apicali sopra indicati", in base all'articolo 5, comma 1, lett. b, del D. Lgs. 231/2001;

Reati

Reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, di cui al Decreto Legislativo 231/2001;

Linee Guida

Le indicazioni favorite e segnalate da Confindustria nel marzo 2002 e i successivi aggiornamenti per implementare i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231;

Risk Assessment

È il documento di mappatura che contiene l'analisi delle attività sensibili e delle aree a rischio di reato;

Modello Organizzativo, MOG o Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;

Organismo di Vigilanza o OdV

L'organismo che controlla il funzionamento e la reale osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;

Procedure Aziendali

Le pratiche adottate dalla Società per rispettare i principi dichiarati nel Modello organizzativo;

Protocolli Operativi

L'insieme di protocolli operativi (regole e pratiche di comportamento) adottati dalla Società che contemplano l'applicazione del Modello Organizzativo e le relative forme di controllo;

Sistema sanzionatorio

L'insieme di sanzioni applicate dalla Società a fronte di violazioni o del mancato rispetto di principi e regole di condotta indicati dal *Codice etico* e dal *Modello di organizzazione, gestione e controllo*;

Sistema whistleblowing o Sistema WB

L'insieme di misure adottate dalla Società per garantire riservatezza e tutelare la persona che ha segnalato condotte illecite da eventuali ritorsioni;

Statuto dei Lavoratori

Legge 20 maggio 1970, n. 300



Il benvenuto da Eurodies

*Carissimi Collaboratori, Clienti e Fornitori,
in Eurodies abbiamo una forte convinzione: il sistema societario in cui si articola
l'attività non è meno importante dei risultati che derivano dal lavoro di tutti noi. Anzi,
appuriamo con orgoglio che i nostri risultati superano sistematicamente gli obiettivi,
proprio grazie alla ferma attenzione agli standard legali e allo sviluppo etico dei pro-
dotti, delle procedure di lavorazione e dei sistemi decisionali e operativi adottati in
azienda. Su tutti questi aspetti, il nostro investimento è costante.*

*“Il Modello di Governance di un’Impresa è lo
specchio del contesto sociale in cui intende
operare: rispetto degli standard legali del
presente ed investimento per contribuire ad
arricchire i canoni futuri”*

Marina Berrino, Presidente
del Consiglio di Amministrazione

*Quindi il nostro Codice etico e il nostro Modello di organizzazione, controllo e gestio-
ne esprimono non solo l’impegno a un diligente rispetto della normativa in vigore,
imprescindibile, ma la ricerca di standard superiori di prevenzione e di controllo che
soddisfino appieno la moralità e l’integrità che connotano il Management aziendale,
il Sistema integrato e le Persone che vi collaborano, a prescindere dal ruolo rivestito.*

Questo, perché?

*Perché un’impresa non è solo un centro produttivo, ma un sistema dinamico che
intrattiene con l’ambiente esterno continue interazioni e relazioni di scambio, in una
continua, reciproca influenza. Un rating legale elevato si traduce quindi in un’influen-
za positiva su tutta la vita aziendale, connotata da correttezza, trasparenza, impar-
zialità, integrità e collaborazione. Questi elementi costitutivi sono insiti in ogni pro-*

cesso di lavoro, senza eccezione alcuna, che sia decisionale oppure operativo. Non si tratta di un costo, ma di **un investimento per il futuro dell'azienda e della società**. Su impulso europeo, con Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 l'Ordinamento nazionale disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni, anche quelle prive di personalità giuridica.

In questo modo viene riconosciuta una responsabilità "amministrativa" della persona giuridica che, nel caso commetta alcuni specifici reati, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente tenuto la condotta illecita nell'interesse, a vantaggio, o in mero rapporto funzionale con l'ente stesso.

“Solo la condivisione di un progetto di legalità comune consente di rafforzare le idee e i valori senza tempo e di consolidare i criteri di legal assessment, in un’ottica di continuo miglioramento”

Vincenzo Rosati -
Amministratore delegato e CEO

La Responsabilità a carico dell'Organizzazione, tuttavia, viene esclusa laddove, prima della commissione del reato, l'organo dirigente provi di avere adottato e attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo concretamente idoneo a prevenire i reati della specie a cui appartiene quello che si è verificato.

Eurodies ha recepito la normativa formalizzando il sistema decisionale, organizzativo, operativo e di controllo già in essere, passaggio che ha evidenziato come le modalità di Gestione del business in atto non solo vanno nella giusta direzione, ma sembrano proprio cogliere la ratio di prevenzione e le esigenze di correttezza che ispirano le prescrizioni. Il Modello 231 rappresenta certamente un costante investimento per l'azienda e si integra con i sistemi implementati e certificati ISO sulla qualità, sicurezza e ambiente, che hanno visto riconoscere l'impegno di Eurodies su ogni fronte sociale.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quindi strutturato in due parti: una Parte generale, che racchiude i presupposti della regolamentazione attuata, e in una Parte speciale, depositata presso il Consiglio di Amministrazione della Società, che descrive le procedure operative e di controllo adottate. Secondo questo Modello, i principi etici sono parte integrante e criteri ispiratori del costante miglioramento.

Eurodies vi dà il benvenuto nella sua realtà social and environmental friendly: condividete questa prospettiva, diventatene parte attiva e abbracciatela con slancio, sia nei rapporti con le persone sia nell'attività quotidiana, in modo che l'investimento sul futuro sia **un grande progetto comune**.

Gruppo Eurodies



La responsabilità amministrativa degli enti

I presupposti

Cenni sulla responsabilità amministrativa da reato

L'ente (Eurodies srl) è responsabile per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001, commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio dai "Soggetti apicali"¹ oppure dai "soggetti sottoposti"². Tuttavia, l'ente non risponde dei reati, se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

In caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che⁴:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente con autonomia di iniziativa e di controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo i modelli di organizzazione, gestione e controllo in modo fraudolento;
- d. l'attività di vigilanza da parte dell'organismo preposto è stata omessa, o insufficiente.

Invece, in caso di reato commesso da un "Soggetto sottoposto"⁵, l'ente è responsabile se il fatto è avvenuto per inosservanza degli obblighi di direzione o per carenze di vigilanza. Tuttavia, la normativa chiarisce che è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati come quello eventualmente commesso.

Nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, la disciplina riconosce la condizione che esime l'ente dall'imputazione di responsabilità

¹ Cit. Articolo 5, comma 1, lett. a, del Decreto Legislativo 231/2001: "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"

² Cit. Articolo 5, comma 1, lett. b, del Decreto Legislativo 231/2001 "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza" di uno dei soggetti apicali sopra indicati

³ Cit. Articolo 5, comma 2, del Decreto Legislativo 231/2001

⁴ Cit. Articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001

⁵ Cit. Articolo 7 del Decreto Legislativo 231/2001

amministrativa. In ogni caso, lungi dal considerare l'adozione formale del Modello un'automatica causa di esclusione, si chiarisce, come ribadito, che deve sussistere ed essere provata l'efficacia ed effettiva attuazione del Modello.

In termini di efficacia⁶, il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che il Modello organizzativo debba:

- eseguire una completa mappatura delle attività nel cui ambito possono essere commessi i "reati-presupposto" (descritti nella tabella);
- identificare i protocolli necessari a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- pianificare la gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- definire gli obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza delegato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- prevedere un protocollo disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle regole del Modello organizzativo.

⁶ Cit. Articolo 7, commi 3 e 4, del Decreto Legislativo 231/2001

I Reati presupposto del Decreto Legislativo 231/ 2001 (Capo I, Sez. III)

I reati presi in esame sono suddivisibili in gruppi, come indicato nelle tabelle

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati contro la Pubblica Amministrazione	art. 24	2001	Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
	art. 24	2001	Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
	art. 24	2020	Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
	art. 24	2001	Truffa ai danni dello Stato (art. 640, comma 2 c.p.)
	art. 24	2001	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
	art. 24	2001	Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
	art. 24	2020	Conseguimento indebito di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (L. n. 898/1986, art. 2)
	art. 25	2020	Peculato (art. 314 c.p., limitatamente al primo comma)
	art. 25	2020	Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
	art. 25	2001	Concussione (art. 317 c.p.)
	art. 25	2001	Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 320 c.p.)
	art. 25	2001	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis, 320 c.p.)
	art. 25	2001	Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
	art. 25	2001	Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
	art. 25	2012	Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
	art. 25	2001	Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
	art. 25	2019	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
	art. 25	2020	Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
	art. 25	2001	Traffico di influenze illecite (art. 346 - bis c.p.)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	art. 24-bis	2008	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
	art. 24-bis	2008	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
	art. 24-bis	2008	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
	art. 24-bis	2008	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
	art. 24-bis	2008	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
	art. 24-bis	2008	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
	art. 24-bis	2008	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
	art. 24-bis	2008	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
	art. 24-bis	2008	Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
	art. 24-bis	2008	Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
	art. 24-bis	2008	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
	art. 24-bis	2019	Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Delitti di criminalità organizzata	art. 24-ter	2009	Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
	art. 24-ter	2009	Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
	art. 24-ter	2009	Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
	art. 24-ter	2009	Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
	art. 24-ter	2009	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90)
	art. 24-ter	2009	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, c. 2, lettera a), numero 5) c.p.p.)
	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	art. 25-bis	2001
art. 25-bis		2001	Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
art. 25-bis		2001	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
art. 25-bis		2001	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
art. 25-bis		2001	Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
art. 25-bis		2001	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
art. 25-bis		2001	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
art. 25-bis		2009	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
art. 25-bis		2009	Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
art. 25-bis		2009	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Delitti contro l'industria e il commercio	art. 25-bis.1	2009	Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
	art. 25-bis.1	2009	Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati societari	art. 25-ter	2002	False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
	art. 25-ter	2015	Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
	art. 25-ter	2002	False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) (**)
	art. 25-ter	2002	Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.) (**)
	art. 25-ter	2002	Impedito controllo (art. 2625 c.c.) (**)
	art. 25-ter	2002	Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)
	art. 25-ter	2002	Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
	art. 25-ter	2012	Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
	art. 25-ter	2017	Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
	art. 25-ter	2002	Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
	art. 25-ter	2002	Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	art. 25-qua-ter	2003
art. 25-qua-ter		2003	Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo (Convenzione dicembre 1999)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	art. 25 quater.1	2006	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
Delitti contro la personalità individuale	art. 25 quinquies	2006	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Tratta di persone (art. 601 c.p.)
	art. 25 quinquies	2006	Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
	art. 25 quinquies	2014	Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
	art. 25 quinquies	2016	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato	art. 25-sexies art. 187 quinquies TUF	2005	Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (artt. 184, 187-bis TUF)
	art. 25-sexies art. 187 quinquies TUF	2005	Manipolazione del mercato (artt. 185, 187-ter TUF)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	art. 25 septies	2007	Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
	art. 25 septies	2007	Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	art. 25 octies	2007	Ricettazione (art. 648 c.p.)
	art. 25 octies	2007	Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (****)
	art. 25 octies	2007	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
	art. 25 octies	2014	Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) (****)
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	art. 25 octies.1	2021	Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (493-ter c.p.) (*****)
	art. 25 octies.1	2021	Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (493-quater c.p.) (*****)
	art. 25 octies.1	2021	Frode informatica - ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (640-ter c.p.) (*****)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	art. 25 novies	2009	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171 e ss. L 633/41)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	art. 25 decies	2009	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati Transnazionali	art. 10 L. 146/2006	2006	Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23.1.1973 n. 43)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
	art. 10 L. 146/2006	2006	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. 25.7.1998 n. 286)
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	art. 25 duodecies	2012	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12, D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.)
	art. 25 duodecies	2017	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3-bis e 3-ter D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.)
	art. 25 duodecies	2017	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 5 D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.)
Razzismo e xenofobia	art. 25 terdecies	2018	Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, in materia di contrasto e repressione dei crimini di genocidio, crimini contro l'umanità e crimini di guerra)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati ambientali	art. 25 undecies	2011	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
	art. 25 undecies	2011	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
	art. 25 undecies	2011	Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, TUA (art. 137 c. 2, 3 e 5 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Scarichi nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 c. 11 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aereomobili (art. 137 c. 13 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256 c. 1 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 c. 3, D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 c. 5 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 c. 6 primo periodo D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 1 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Inquinamento, provocato da sostanze pericolose del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 2 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 c. 4 secondo periodo D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Traffico illecito di rifiuti (art. 259 c. 1 D.Lgs. 152/06)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati ambientali	art. 25 undecies	2018	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art.452 quaterdecies c. 1 c.p.)
	art. 25 undecies	2018	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 452 quaterdecies c. 2 c.p.)
	art. 25 undecies	2011	False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis c. 6 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 bis, c. 7, II e III periodo, c. 8, I periodo, D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis c.8 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/06)
	art. 25 undecies	2011	Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.1 c. 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150)
	art. 25 undecies	2011	Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Reati ambientali	art. 25 undecies	2011	Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificate, di uso di certificate o licenze falsi o alterati (art. 3-bis c. 1 Legge 7 febbraio 1992 n.150)
	art. 25 undecies	2011	Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (art. 6 c. 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150)
	art. 25 undecies	2011	Impiego delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3 c. 6 Legge 28 dicembre 1993 n. 549)
	art. 25 undecies	2011	Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202)
	art. 25 undecies	2011	Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202)
	art. 25 undecies	2015	Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
	art. 25 undecies	2015	Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
	art. 25 undecies	2015	Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
	art. 25 undecies	2015	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
	art. 25 undecies	2015	Associazione a delinquere con aggravante ambientale (art. 452-octies c.p.)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	art. 25 quaterdecies	2019	Frode in competizioni sportive (art.1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401)
	art. 25 quaterdecies	2019	Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401)
Reati tributari	art. 25 quinquedecies	2019	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. N. 74/2000)
	art. 25 quinquedecies	2019	Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. N. 74/2000)
	art. 25 quinquedecies	2019	Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. N. 74/2000)
	art. 25 quinquedecies	2019	Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. N. 74/2000)
	art. 25 quinquedecies	2019	Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. N. 74/2000)
	art. 25 quinquedecies	2020	Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. N. 74/2000) (***)
	art. 25 quinquedecies	2020	Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. N. 74/2000) (***)
	art. 25 quinquedecies	2020	Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. N. 74/2000) (***)

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Contrabbando	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - bis D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - ter D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	art. 25 sexiesdecies	2020	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
art. 25 sexiesdecies	2020	Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)	

Famiglie di reato	Articolo	Reato presupposto dal	Reato
Delitti contro il patrimonio culturale	art. 25 septiesdecies	2022	Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
	art. 25 septiesdecies	2022	Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	art. 25 duodevices	2022	Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
	art. 25 duodevices	2022	Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

Note

(*)

Elenco aggiornato a marzo 2022.

(**)

Fattispecie previste e richiamate dal D.Lgs. 231/2001 nella loro formulazione originaria, tuttavia in seguito abrogate/modificate e riformulate in altro articolo/norma di legge attualmente non richiamata dal D.Lgs. 231/2001. In particolare:

– la fattispecie di “falso in prospetto”, originariamente prevista e punita dall’art. 2623 c.c. ed ancora oggetto di richiamo ad opera dell’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, è stata abrogata dalla L. 262/2005 e sostituita dall’art. 173-bis TUF. Quest’ultimo, tuttavia, non viene richiamato dal D.Lgs. 231/2001;

– la fattispecie di “falsità nelle relazioni delle società di revisione”, originariamente prevista e punita dall’art. 2624 c.c. richiamato dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, ha trovato una sua riformulazione nell’art. 27 del D.Lgs. 39/2010. Quest’ultima norma, tuttavia, non è richiamata dal D.Lgs. 231/2001;

– la fattispecie di “impedito controllo”, di cui all’art. 2625 c.c., anch’essa tutt’ora richiamata nell’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, dopo la riformulazione del suo contenuto ai sensi del D.Lgs. 39/2010, non contempla più la fattispecie incriminatrice relativa all’attività dei revisori. Quest’ultima è ad oggi punita dalla nuova norma di cui all’art. 29 del D.Lgs. 39/2010, tuttavia non richiamata dal D.Lgs. 231/2001.

(***)

Ai sensi del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale (cd. Direttiva PIF), le fattispecie di “dichiarazione infedele”, “omessa dichiarazione” e “indebita compensazione” rilevano in ambito di responsabilità amministrativa degli enti se commesse 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.

(****)

Ai sensi del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, in attuazione della Direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con riferimento alle fattispecie di Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) è stata prevista l’estensione dei reati presupposto dei reati citati anche ai delitti colposi, in precedenza il riciclaggio e l’autoriciclaggio costituivano reato solo con riferimento ai casi – rispettivamente - di ostacolo dell’identificazione della provenienza delittuosa e di reimpiego di denaro o beni provenienti da delitti non colposi.

(*****)

Ai sensi del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, rilevano nell’ambito del catalogo dei reati 231, le fattispecie di “indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento” (nella formulazione modificata dallo stesso decreto attuativo, che estende l’ambito applicativo delle condotte illecite anche agli strumenti di pagamento immateriali), “detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” e l’ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, prevista dall’art. 640-ter c.p. “Frode informatica”. Conseguentemente, per quanto attiene il delitto di frode informatica, si applica adesso la pena della reclusione da uno a cinque anni e la multa da 309 euro a 1.549 euro anche se questo fatto criminoso produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, mentre all’ente si applica la sanzione pecuniaria fino a 500 quote.

Le sanzioni

Le sanzioni collegate alla responsabilità penale e amministrativa delle persone giuridiche hanno diversa natura:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prodotto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, si evince come la **sanzione pecuniaria** sia incentrata sul concetto di “quota” e venga applicata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Ad esempio, per il reato di istigazione alla corruzione fra privati è prevista la sanzione pecuniaria da 200 a 400 quote. Il valore di ogni quota può variare da un minimo di €258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Quindi la sanzione pecuniaria può essere compresa fra un minimo di € 51.600 (200 quote x € 258,00) e un massimo di € 619.600 euro (400 quote x € 1.549,00). Il giudice determinerà l'importo “tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti”.

Per determinare il valore monetario della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (così, nell'esempio posto, il giudice determinerà l'importo della quota orientandosi verso il minimo se ha a che fare con un ente di ridotte capacità economiche; o verso il massimo, nel caso contrario). Ad esempio, se è la prima volta che è stato commesso il fatto, se si tratta di una piccola realtà e sono state prese misure per evitare che nel futuro si verifichi di nuovo il fatto, il Giudice potrebbe decidere di assegnare alla società un importo non molto superiore ai 51.600€, a seconda del giudizio di discrezionalità operato sui fatti e sulle circostanze.

Il numero delle quote viene determinato dall'Organo giudicante tenendo conto dei principi che fondano la teoria penal-preventiva, cioè considerando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, oltre che per prevenire ulteriori illeciti.

Nella determinazione dell'importo della quota, il Giudicante definirà un calcolo mol-

tipicativo assumendo come moltiplicatori, in primo luogo, il numero delle quote determinato in relazione alla gravità oggettiva e soggettiva dell'illecito e, in secondo luogo, il valore monetario della singola quota stabilito in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali del soggetto coinvolto.

Il concetto di quota si traduce dunque in uno strumento in grado di garantire una corretta proporzionalità della sanzione, oltre a perseguire obiettivi di prevenzione.

Le sanzioni interdittive, dirette all'attività di impresa, possono comportare la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni a trattare con la Pubblica Amministrazione, anche per prevenire ulteriori comportamenti illeciti.

La normativa, ad ogni buon conto, limita l'applicabilità di questo tipo di sanzioni solo ai reati per cui viene espressamente prescritta, e in presenza di alcune condizioni, tra cui:

- l'ente ha ottenuto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato compiuto da un soggetto apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- in caso di recidiva.

Tra le **sanzioni interdittive** è prevista anche l'interdizione dall'esercizio dell'attività applicabile, però, solo se il Giudice ritiene inadeguate le altre sanzioni della medesima natura.

A fronte dell'applicazione di una sanzione interdittiva, può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna su uno o più giornali, oppure mediante affissione nel comune dove la Società ha la principale.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del prodotto del reato, oppure di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

La confisca del reato e la pubblicazione della sentenza trovano quindi nella loro stessa attuazione la duplice ratio rivolta a privare immediatamente l'ente dal beneficio economico ottenuto del reato e, nello stesso tempo, a incidere direttamente sulla concezione e percezione che tutti i Partner hanno dell'ente che ha commesso il reato.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che: “*Chiunque, nello svolgimento dell'at-*

tività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. Se dal reato di cui al comma 1 l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate⁷.

Si deduce quindi che la portata della disposizione sanzionatoria abbia l'obiettivo di assicurare l'effettività delle sanzioni e/o delle misure cautelari interdittive eventualmente applicate alla Società.

La responsabilità amministrativa degli enti

Le linee guida delle associazioni rappresentative

⁷ Cit. Articolo 23 del Decreto Legislativo 231/2001;

Le indicazioni operative e la specificità aziendale

Il Decreto Legislativo 231/ 2001 consente l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo che tenga conto anche di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Un concreto e valido aiuto rivolto alle Imprese sono le Linee Guida elaborate e aggiornate da Confindustria, l'ente nazionale più rappresentativo in ambito industriale. Le Linee Guida riguardano non solo le novità normative – in particolar modo in tema di reati presupposto -, ma anche i casi emblematici che, nel corso del tempo, la giurisprudenza ha avuto modo di trattare. Le indicazioni operative, benché da adattare alle specificità dell'azienda⁸, delineano un fondamento interpretativo uniforme che guida le imprese nella comprensione dello spirito della normativa e nella sua applicazione, sin dagli arbori dell'entrata in vigore del decreto.

Nel costante adeguamento alle novità legislative, giurisprudenziali e delle prassi intervenute, le Linee Guida distinguono tra parte generale e speciale del Modello organizzativo e offrono validi spunti di riflessione per l'integrazione dei Sistemi certificati ISO conseguiti dalle Aziende rispetto alle esigenze di tutela del Dlgs 231/2001. Infine, approfondiscono la tematica dei Reati presupposto attraverso una chiara presentazione di case study, trattati con un metodo di analisi schematico, di facile fruibilità.

Le linee guida e i principi nelle fasi di costruzione e di aggiornamento del Modello

Senza essere vincolanti, le Linee Guida sono prezioso strumento per la costituzione dei Modelli, sotto tutti gli aspetti di contenuto e formali, tra cui:

- L'individuazione dei rischi potenziali di commettere Reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/ 2001;
- la progettazione e l'implementazione di un sistema di controllo concretamente idoneo a prevenire i rischi di reato attraverso protocolli chiari e specifici. Un sistema di organizzazione, gestione e controllo che viene così strutturato:

- I. Codice Etico;
- II. Sistema organizzativo;
- III. Procedure manuali ed informatiche;
- IV. Poteri autorizzativi e di firma;
- V. Sistemi di controllo e gestione;
- VI. Informazione al personale e sua formazione.

Tutte queste componenti si ispirano ai principi di:

1. Separazione delle funzioni;
2. Verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
3. Documentazione dei controlli;
4. Adeguatezza, proporzionalità ed efficacia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
5. Autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza (a cui è garantito il funzionamento attraverso flussi informativi stabiliti in precedenza).

Eurodies ritiene che le Linee Guida accreditate contemplino indicazioni e misure idonee a rispondere allo spirito della legge e alla forte attenzione rivolta ai principi di correttezza, legalità, trasparenza che hanno sempre connotato l'attività societaria e su cui la Direzione ha sempre investito. Pertanto, in sede di costruzione di questo Modello, Eurodies si è ispirata a questi stessi principi.

Per soddisfare le esigenze di continuo aggiornamento che l'effettività e l'efficacia di un Sistema organizzativo e di controllo impongono, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Linee Guida, l'intervento di novelle interpretative o la pubblicazione di circolari da cui deriverebbe l'eventuale aggiornamento del Modello.

Per garantire un costante adeguamento del sistema implementato, Eurodies fa riferimento anche ai pareri (cosiddetti *Position paper*) dell'Associazione degli Organismi di Vigilanza ex Decreto Legislativo 231/ 2001.

⁸ Il rischio reato di ogni impresa, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa, non solo dimensionale, dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La responsabilità amministrativa degli enti

Il Modello organizzativo

Nel perseguimento di questi obiettivi, in ottemperanza alle indicazioni del Decreto Legislativo 231/ 2001, Eurodies ha scelto di formalizzare un Modello organizzativo che rifletta valori e regole di comportamento che coinvolgano tutti coloro che operano in nome e per conto della Società. Con il conforto di una solida, decennale esperienza, la Società può affermare con assoluta certezza che la legalità, la correttezza, la trasparenza e l'etica oggi più che mai differenziano una realtà imprenditoriale e facilitano la spinta verso il successo aggiungendo il valore sociale al contesto che l'accoglie.

Destinatari

La conoscenza e l'osservanza del Modello organizzativo, nell'ambito delle specifiche aree di competenza, è rivolta:

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione, chiamati a testimoniare e ispirare i principi del Modello con un comportamento esemplare per tutti gli altri interlocutori;
- ai Dirigenti, che nel rispetto e nella concreta attuazione del modello organizzativo, debbono essere forza trainante per la creazione di una sempre maggiore interconnessione e collaborazione fra tutti i livelli aziendali;
- ai dipendenti e a coloro che rivestono una posizione subordinata, chiamati a svolgere la propria attività lavorativa e qualsiasi altra mansione nella trasparenza e correttezza gestionale, attenendosi alle procedure aziendali interne per ottenere una sempre maggiore completezza delle informazioni;
- ai Collaboratori, consulenti e professionisti esterni che svolgono mansioni che interessano l'attività aziendale, più o meno direttamente, a prescindere dalla forma contrattuale;
- ai fornitori e interlocutori che abbiano un ruolo in operazioni di qualsiasi natura.
- al Collegio Sindacale, nell'ambito delle attività di controllo e verifica di propria pertinenza;
- ai Revisori legali, nell'ambito delle attività di verifica contabile e sul controllo che il bilancio d'esercizio venga redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società;
- a tutti i soggetti terzi che intrattengono collaborazioni, cooperazioni o comunque rapporti di qualsivoglia natura con la Società, a titolo oneroso o gratuito.

L'osservanza del Modello è un elemento indispensabile per il regolare funzionamento di tutti i processi aziendali, oltre a garantire la trasparenza e l'affidabilità dell'azienda, principi su cui Eurodies si fonda. Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare ogni disposizione con correttezza e diligenza a prescindere dal rapporto interno o esterno instaurato con la Società.

Le finalità del Modello

La Società attua il Modello Organizzativo in ottemperanza al Decreto Legislativo 231/ 2001 con il costante impegno che la contraddistingue, per mantenere gli elevati standard etici con l'efficiente sistema di governance, fonte di ispirazione e modello da seguire.

L'introduzione di un Modello Organizzativo ha l'obiettivo di fissare i principi etici, andando a rispettare e migliorare, dove ve ne sia necessità, i già elevati standard di comportamento richiesti a tutti coloro che si interfacciano con la società, sia nelle azioni che nei processi decisionali.

Ciò posto Eurodies definisce un sistema strutturato con procedure di controllo che permettano, ove possibile, di prevenire la commissione di reati. In questo sistema, il Modello Organizzativo ha la missione di concretizzare e difendere con rinnovato vigore i principi sui quali si fonda la cultura di Eurodies, da sempre imprescindibili per il raggiungimento dei risultati: correttezza, trasparenza e legalità.

Il Modello Organizzativo deve garantire che il sistema societario si fondi su questi cardini:

- svolgimento delle attività da parte dei soggetti interni ed esterni che si interfacciano con la Società con osservanza dei principi di correttezza e di trasparenza, prevenendo il rischio di commettere i reati contemplati nel Decreto;
- impegno a rendere consapevoli tutti i destinatari che la mancata osservanza delle direttive societarie comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari oltre accertamenti penali ed amministrativi;
- diffondere un orientamento consapevole nel controllo e gestione del rischio;
- creare e rinforzare una rete di controllo che intervenga in caso di potenziali illeciti;
- monitorare con continuità le aree e le attività aziendali più a rischio;
- attuare una politica all'insegna dell'efficacia e dell'efficienza con una totale armonizzazione e unitarietà dei processi aziendali, ponendo al centro la for-

- mazione e l'assunzione di responsabilità dei soggetti che prendono decisioni, responsabili in primis dell'osservanza dei principi e comportamenti etici e della loro diffusione interna ed esterna;
- svolgere le attività aziendali improntandole sempre all'osservanza della trasparenza e facendone monito per migliorarne l'efficienza;
 - informare in maniera completa e precisa tutti i destinatari sulle conseguenze di condotte non conformi al Decreto Legislativo 231/ 2001;
 - creare, o implementare ove già presenti, i protocolli per prevenire e reprimere gli illeciti disciplinati dal Decreto;
 - continuare a diffondere la cultura della legalità, correttezza e trasparenza, con il costante obiettivo di uniformarsi sempre ai dettami di legge e improntare il proprio operato all'insegna della massima diligenza;
 - tutti i soggetti destinatari devono astenersi dallo svolgere attività in contrasto o conflitto di interesse con la società o che possano compromettere la trasparenza e la libertà intellettuale che da sempre la contraddistinguono;
 - far prendere visione a tutti i soggetti destinatari che la mancata osservanza dei principi e delle regole comportamentali contenuti in questo Modello comporterà sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il processo di predisposizione del Modello

Il metodo adottato per la preparazione e per la redazione del Modello organizzativo è stata scelta per un doppio fine:

- garantire il consolidamento dei risultati;
- cristallizzare le procedure operative, le varie fasi dei processi aziendali e la distribuzione delle responsabilità ai diversi livelli societari.

Inoltre, la Società si fa garante dell'applicabilità, del continuo aggiornamento e della concreta operatività del Modello.

Ecco come hanno preso forma le linee guida e le fasi che hanno portato alla definizione del Modello:

- **Fase Iniziale del Progetto "Modello Organizzativo"**: in questa fase iniziale sono stati inquadrati e analizzati i processi aziendali e le attività più sensibili del Sistema aziendale, rilevando le eventuali criticità che potessero favorire

i reati richiamati dal Decreto Legislativo 231/ 2001. In sede di questa prima analisi, sono stati individuati i responsabili delle diverse aree aziendali;

- **Seconda fase: identificazione dei modelli di gestione con coinvolgimento delle risorse aziendali.** In questa seconda fase sono state interpellate le persone dell'azienda, instaurando con loro un continuo dialogo per approfondire la conoscenza delle diverse aree aziendali e dei diversi processi produttivi, condividendo con loro l'obiettivo di consolidare l'organizzazione e le procedure di ogni livello aziendale. Questa analisi congiunta ha portato alla verifica dei sistemi di controllo e alla conseguente individuazione degli aspetti da integrare e rafforzare;
- **Condivisione e sensibilizzazione dei soggetti.** Questa terza fase è conseguenziale alla precedente, in quanto il coinvolgimento dei soggetti aziendali nell'ossatura del Modello Organizzativo ha stimolato con entusiasmo lo spirito di collaborazione e di squadra, che da sempre ha contraddistinto la società, come un motore ben oliato che la spinge a raggiungere traguardi sempre più ambiziosi. Il coinvolgimento dei soggetti aziendali ha raggiunto anche un secondo obiettivo: sensibilizzare ulteriormente ogni persona all'osservanza dei principi della legalità, della correttezza e della trasparenza;
- **Configurazione dei processi aziendali e controllo preventivo dei rischi** previsti dal Decreto Legislativo 231/ 2001. In questa quarta fase il lavoro di analisi procede attraverso la mappatura delle procedure di controllo dei processi aziendali, mirate a prevenire i rischi previsti dal Decreto Legislativo 231/ 2001.

La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del risk assessment

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Eurodies è stato elaborato considerando l'attività concretamente svolta dalla Società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha attivato un preliminare risk assessment sul contesto aziendale e sugli ambiti societari, verificando i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto Legislativo 231/ 2001, sia rispetto alla probabilità che si verifichino, sia rispetto al loro impatto sulle conseguenze, in caso di accadimento.

La verifica del sistema organizzativo e di controllo tiene conto della complessità dell'impresa nei suoi molti aspetti, che si influenzano reciprocamente:

- ruoli e responsabilità (organigramma, poteri e deleghe);
- procedure e istruzioni operative;
- separazione dei compiti sia dal punto di vista organizzativo che dal punto di vista informatico;
- tracciabilità della documentazione, dei sistemi di reporting e della loro disponibilità – quali ad esempio i KPI e i KRI - e dell'esistenza di verificazioni di enti indipendenti, come ad esempio degli enti certificatori e dell'Organismo di Vigilanza.

Le fattispecie di reato rilevanti per la Società

Il Modello Organizzativo viene adottato dalla Società per indirizzare l'operato dei destinatari incentivando la legalità, la trasparenza e la correttezza a tutti i livelli aziendali, per adottare comportamenti sempre orientati alla prevenzione di qualsiasi illecito.

Gli ambiti societari a rischio ai sensi del Decreto Legislativo 231/ 2001 e l'individuazione dei reati presupposto che potrebbero essere commessi nel corso delle attività aziendali sono individuati ed espliciti, assieme ai protocolli operativi di prevenzione e controllo, nella parte speciale del Modello organizzativo.

Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Eurodies ha la competenza esclusiva di adottare, modificare e integrare il Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto Legislativo 231/ 2001, sviluppa e promuove il costante aggiornamento del Modello formulando osservazioni e proposte al Consiglio di Amministrazione.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo fatti, circostanze o carenze orga-

nizzative che rendano necessario o opportuno modificare o integrare il Modello, ad esempio, nel caso di:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza nella prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto Legislativo 231/ 2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad esempio a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo;
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.



La responsabilità amministrativa degli enti

L'organismo di vigilanza

In ottemperanza all'art. 6 del Decreto Legislativo 231/ 2001, Eurodies ha costituito un Organismo di Vigilanza, che indicheremo anche con OdV, con caratteri di autonomia, indipendenza e competenza. L'OdV un doppio obiettivo:

1. vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello organizzativo
2. curarne l'aggiornamento.

La mission dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/ 2001, l'Organismo di Vigilanza esercita funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, la sua mission si ramifica in più funzioni:

- programmare e verificare costantemente i poteri autorizzativi o di firma esistenti, per accertarne la coerenza con le responsabilità definite e proporre l'aggiornamento o adeguamento, ove necessario;
- programmare ed effettuare in modo sistematico gli interventi di ricognizione delle attività aziendali, per controllare con continuità le aree a rischio di reato, (ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001), proponendo aggiornamenti e integrazioni, ove necessario;
- programmare ed effettuare periodici e sistematici controlli dei settori aziendali ritenuti a rischio di reato, in modo da verificare che questi svolgano le proprie attività secondo il Modello ex Decreto Legislativo 231/2001 adottato, anche usufruendo, a tali fini, di risorse interne;
- programmare ed effettuare costanti verifiche sull'efficacia del Modello organizzativo in rapporto all'entità e alla struttura aziendale oltre che all'effettiva capacità di prevenire reati, proponendo eventuali aggiornamenti, con particolare attenzione ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- controllare il Modello organizzativo minimo una volta all'anno, promuovendo ogni azione utile ad assicurarne l'efficacia, inclusi interventi formativi anche mirati. L'Organo di Vigilanza potrà inoltre proporre, elaborare, integrare o modificare le procedure operative e di controllo, per garantire il massimo livello di implementazione ed efficienza;
- verificare l'efficacia di tutti i flussi informativi in azienda, anche di quelli non sistematizzati, per un adeguato controllo sia a livello ordinario che in presen-

za di situazioni di rischio; verificare che il flusso informativo da e verso l'OdV sia effettivo e periodicamente aggiornato, soprattutto nei settori valutati a rischio di reato; stabilire eventuali e ulteriori modalità di comunicazione, per migliorare la conoscenza e il controllo dell'operatività;

- attivare un flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti e verificarne l'efficacia; promuovere ogni comunicazione da parte loro, in modo che l'OdV possa garantire i controlli di cui è responsabile, e segnalare con tempestività eventuali omissioni informative quando riscontrate;
- in collaborazione con l'Ufficio delle Risorse umane e con la Direzione, programmare e promuovere un processo formativo, informativo e di aggiornamento di tutto il personale con iniziative dedicate, anche aggiuntive rispetto ai corsi di formazione iniziali, che comprendono anche depliant, brochure e affissioni, per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello organizzativo;
- conservare la documentazione relativa alle attività sopra elencate, con un sistema di archiviazione predisposto dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza dovrà dunque vigilare sull'*internal environment* (ambiente interno), controllando l'esistenza e l'osservanza di un adeguato codice etico e di un sistema disciplinare, la sussistenza o meno di una struttura organizzativa con l'attribuzione specifica di poteri e responsabilità, oltre che il coinvolgimento del management nella diffusione del modello.

Le attività di *event identification*, *risk assessment* e *risk response* comporteranno un controllo dei processi di identificazione dei rischi e l'individuazione delle attività critiche in rapporto alla probabilità di commissione dei reati, sino all'elaborazione dei sistemi di intervento.

La verifica dell'adeguatezza dei controlli preventivi presupporrà control activities sui singoli ambiti a rischio, per analizzare la sussistenza o meno di principi di comportamento oltre che di procedure *ad hoc*. La verifica riguarda tutte le procedure, anche quelle già esistenti e consolidate, non necessariamente formalizzate per iscritto. Redigere e migliorare le procedure, quando necessario, è compito della Direzione, con l'aiuto eventuale dell'OdV.

L'attività di *monitoring* si traduce in attività di controllo e verifica dell'adeguatezza dei sistemi di *information and communication* e dell'idoneità della progettazione, aggiornamento e operatività del Modello.

Requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/ 2001, l'effettività e l'efficacia dell'attuazione del Modello sono garantite dalla vigilanza di un Organismo che sia connotato da autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Infatti, l'art. 6 del decreto specifica che l'Ente non risponde se prova che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"*⁹ e che non si sia verificata *"omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo"*¹⁰ de quo.

Si tratta, dunque, di caratteristiche che devono sussistere dalla nomina dell'Organismo stesso all'espletamento dei compiti a cui è preposto nella vigilanza sull'osservanza del Modello, nella supervisione del funzionamento e nell'attivazione in merito all'aggiornamento del Modello stesso.

Per valutare la sussistenza o meno di tali requisiti occorrono criteri, o comunque punti di riferimento che definiscano i componenti base del sistema di controllo interno¹¹.

A garanzia dell'efficace svolgimento dei compiti affidati all'OdV, il medesimo dovrà essere quindi dotato di reali poteri di *"iniziativa, autonomia e controllo"*, *"non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe delle decisioni dell'ente, potrebbero pregiudicarne la serenità di giudizio al momento dell'effettuazione delle verifiche"*¹² e deve essere formato da soggetti dotati della necessaria professionalità.

Va fatta una premessa a parte riguardo al requisito dell'onorabilità, che non è esplicitamente previsto dal Legislatore, ma che la giurisprudenza nel corso degli anni ha qualificato come indispensabile, in considerazione dell'ambito in cui si collocano il Modello e le funzioni dell'OdV. Un requisito, dunque, che riprendendo la legislazio-

⁹ Cit. Art. 6 comma 1, lett b, del Dlgs 231/2001

¹⁰ Cit. Art. 6 comma 1, lett d, del Dlgs 231/2001

¹¹ Cit. AODV, Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza, 15.11.2009 e lo studio del rapporto tra i seguenti studi: Associazione italiana internal auditors, *Position paper D.lgs 231/2001, Responsabilità amministrativa delle società, modelli organizzativi di prevenzione e controllo*, 2001, p. 31 ss; CoSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), *ERM – Enterprise Risk Management: modello di riferimento e alcune tecniche applicative*, Il Sole 24Ore, 2006. Lo studio, infatti, concludeva correttamente che: *"l'attuazione delle attività di compliance secondo la declinazione proposta dal CoSO Report si presenta sovrapponibile rispetto alle esigenze del Modello e compatibile con le finalità perseguite dal Decreto, con l'evidente vantaggio, per l'OdV, di poter fruire della solida base concettuale e delle esperienze attuative maturate in merito nel tempo"*.

¹² Cit. GIP di Roma, 4-14 aprile 2003;

ne societaria sulle cariche degli organi sociali¹³, porta a escludere la possibilità di rivestire la carica di Odv a chi:

- si trova in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- si trova in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- è stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- ha riportato condanna¹⁴, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Rammentando, in ogni caso, che la Società si riserva la possibilità di integrare i criteri valutativi dell'onorabilità, conformemente a quanto previsto dall'art. 2387 cc per il Collegio sindacale.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di esponenti della Società e dell'organo dirigente. A tal fine, l'OdV deve avere autonomia di giudizio e riportare direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV gode altresì di garanzie tali da impedire che lo stesso Organismo, o alcuno dei suoi membri, possano essere rimossi o pregiudicati per l'espletamento dei loro compiti. All'OdV e agli ausiliari di cui eventualmente esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

¹³ Le Linee Guida di Confindustria confermano che i requisiti *"[...] di onorabilità [...] potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria [...]"*;

¹⁴ Ord.GIP del Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007; Ord. GIP del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004 in cui si chiarisce il venir meno dell'onorabilità anche nelle fasi antecedenti alla sentenza irrevocabile di condanna;

Ai fini di potere agire in autonomia e indipendenza, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sia sufficiente all'efficace espletamento delle proprie funzioni e può selezionare oltre che gestire direttamente consulenti esterni a supporto delle proprie attività, in presenza di situazioni eccezionali o urgenti. Tali circostanze saranno oggetto di relazione, da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione.

Il requisito della professionalità è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'OdV¹⁵. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e tecniche, conoscenze dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, oltre che dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società. La professionalità si traduce dunque nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello. Considerata l'eterogeneità delle normative e degli ambiti di controllo, ai fini dell'efficacia dell'azione, la Società predilige una composizione collegiale che riunisca diversi specialisti, non solo in ambito giuridico, né unicamente tecnico.

Infine, con riferimento alla continuità d'azione, l'OdV ha una struttura dedicata, anche supportata da una segreteria tecnica, la cui attività è calendarizzata, coordinata, documentata e garantita da un proprio regolamento interno.

La composizione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è costituito in forma collegiale da almeno tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, che sono scelti tra soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui sopra. La Società considera in termini di efficienza che la composizione dell'OdV debba soddisfare le seguenti comprovate:

- competenze **tecnico-industriali**;
- conoscenze in **ambito HSE** - Health, Safety and Environment (salute, sicurezza e ambiente);

¹⁵ Le Linee Guida di Confindustria individuano – quale connotato precipuo dell'OdV – proprio la professionalità, intesa come il “[...] bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata [...]”.

- esperienze in ambito **amministrativo-contabile e finanza**, oltre che di **amministrazione del personale**;
- conoscenze giuridico-legali con esperienza di consulenza e **controllo legale** in aziende di medie-grandi dimensioni;
- **esperienze in controllo di gestione** ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, anche all'interno di Organismi di Vigilanza.

Il Cda riconosce la possibilità che ciascun membro che compone l'OdV possa aver maturato e garantire anche più di una delle competenze elencate e, in sede di nomina, verifica che l'organismo, nella sua composizione totalitaria, ricopra interamente tali competenze.

Eurodies Italia srl, nell'ottica delle pari opportunità, predilige una composizione mista per garantire la parità di genere sia negli Organi di vertice che in quelli di controllo; a tal fine, anche se non sussiste un obbligo legale al riguardo, la Società intende garantire la presenza di almeno 1/3 di membri appartenenti al genere femminile che abbiano – comunque – i requisiti tecnici di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone altresì il compenso, motivando il provvedimento che riguarda la scelta di ciascun componente e verificando la sussistenza dei requisiti delineati.

I candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro Curriculum Vitae assieme a una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti descritti, e una volta ricevuti, il Consiglio di Amministrazione esamina tutte le informazioni per valutare il profilo e le effettive competenze, necessarie a ricoprire l'incarico.

Dopo aver preso visione del Modello e aderito formalmente al Codice Etico, all'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni assegnate e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento che possa incidere sul mantenimento dei requisiti di nomina.

In corso di carica dell'OdV, i membri hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo e al Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita dei requisiti soggettivi.

Se i requisiti soggettivi di un componente dell'OdV vengono meno, questa condizione determina l'immediata decadenza dalla sua carica. In caso di decadenza,

morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione sostituisce tempestivamente il membro che non fa più parte dell'OdV, qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del numero minimo.

Inoltre, alla scadenza della carica, fuori dai casi precedenti, i membri dell'OdV mantengono le proprie funzioni e poteri sino all'eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione ed è di 3 anni. Al termine del mandato, i suoi membri possono essere rieletti.

Per assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di sospensione o di temporaneo impedimento di un membro, il Consiglio di Amministrazione può nominare un supplente. La carica di supplente decade nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'OdV sostituito. In caso di mancata nomina del supplente l'OdV esercita comunque i propri poteri, lavorando in formazione ridotta.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/ 2001 consente che le funzioni di vigilanza possano essere rivestite anche dal Collegio sindacale. Si tratta di una facoltà avente una ratio semplificativa di pregio di cui, tuttavia, Eurodies ha inteso non profittare, posto che la concentrazione in un unico Organo dei poteri di controllo potrebbe non risultare di adeguata ed integrale efficacia.

Il rapporto tra Collegio sindacale e OdV deve essere caratterizzato da una collaborazione trasparente e da un costante scambio informativo – nell'ambito delle questioni rilevanti per prevenire reati connessi alla redazione dei bilanci - che potranno tradursi anche in riunioni, condivisione di documenti, comunicazioni informali, concertata attività di controllo, la cui fisiologia esula da intenti ispettivi l'uno sull'altro e non sarà strettamente ed esclusivamente volta alla reciproca e costante vigilanza.

Posto che non si può escludere che entrambi gli organi possano esaminare e sindacare alcune attività o omissioni dell'altro¹⁶, nell'ottica di costante miglioramento dei

¹⁶ Compatibilmente anche alla *ratio* della Proposta di legge del 28 giugno 2018 n. 818 al vaglio della II Commissione Giustizia, in sede referente, dal titolo "Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e altre disposizioni, in materia di organismi di vigilanza degli enti e di responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato degli enti, delle banche, delle società di intermediazione finanziaria e delle imprese di assicurazione" che, allo scopo di "consolidare l'indipendenza dell'OdV" ed "eliminare la possibilità di assegnare i compiti dell'OdV al collegio sindacale", richiede espressamente l'abrogazione del comma 4 bis, art. 6, D.lgs. 231/2001;

protocolli di controllo in uso¹⁷, la Società preferisce che gli organismi mantengano una struttura autonoma.

Da un lato abbiamo un controllo a cui il Collegio sindacale è preposto ai sensi dell'articolo 2403 codice civile, nei termini di "vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento". L'articolo interessa in primo luogo ambiti che hanno punti di contatto con la disciplina del Decreto Legislativo 231/ 2001 – come la verifica sul rispetto delle norme sulla formazione del bilancio (articoli 2423 e successivi, codice civile) – e, in secondo luogo, settori dove la vigilanza riguarda la regolarità formale, amministrativa e contabile dell'attività dell'OdV nel suo insieme, ferma restando l'insindacabilità, nel merito, della strategia operativa dell'OdV.

Senonché, secondo l'attuale quadro normativo, i sindaci risultano essere potenziali soggetti attivi di taluni dei reati presupposto del Decreto Legislativo 231/ 2001, con particolare riferimento ai reati societari di cui all'articolo 25ter del decreto, e pertanto soggetti a controllo ai sensi del medesimo decreto.

I requisiti di ineleggibilità e incompatibilità

Prima della decisione del Consiglio di Amministrazione sul conferimento dell'incarico, i membri dell'OdV, in sede di presentazione del proprio curriculum vitae, devono dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'OdV:

- essere o divenire Amministratore della Società;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa in qualità di revisore legale della Società;
- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società;

¹⁷ Rif. Cass (sez. pen) SS.UU., n. 38343/2014 per cui "I modello organizzativo (M.O.G.) non può ritenersi efficacemente attuato se l'Organismo, o anche un suo solo componente, è chiamato ad essere giudice di se stesso"; si veda anche Parere AODV del 31.10.2012; Circolare ABI n. 1, 11.01.2012;

- intrattenere relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società o con i rispettivi Amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423; della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni e fatti salvi gli effetti della riabilitazione; del Decreto Legislativo 159/2011;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o per un delitto in materia tributaria; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto Legislativo 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal Decreto Legislativo 231/ 2001.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare entro 24 ore dalla sopravvenienza di una causa di ineleggibilità e/o incompatibilità al Consiglio di Amministrazione.

Cause di sospensione e revoca

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- il caso in cui il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF (Testo Unico sulla Finanza);
- l'apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente l'OdV;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente dell'OdV di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

Se si verifica una delle cause di sospensione elencate, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, sotto la loro responsabilità, devono comunicarlo tempestivamente agli altri membri dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne informa il Consiglio di Amministrazione affinché provveda a dichiarare la sospensione dalla carica nella sua prima riunione successiva.

Nell'ipotesi di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione dell'Organismo di Vigilanza nominando un membro supplente, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi. Se la causa di sospensione si protrae per un tempo superiore, il Consiglio di Amministrazione può revocare il membro sospeso.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presi-

denza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

Il Consiglio di Amministrazione può **revocare** inoltre, in ogni tempo, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza per giusta causa e con delibera motivata, in caso di negligenza accertata e grave nello svolgimento dei compiti connessi con l'incarico. Tra questi:

- l'omessa verifica delle segnalazioni destinate all'OdV, in merito:
 - . alla commissione o presunta commissione di reati di cui al Decreto
 - . alla violazione o presunta violazione del Codice Etico di Comportamento, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale degli eventuali mutamenti:
 - . del quadro normativo
 - . dell'assetto interno della Società
 - . delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, sulle attività sensibili.

Cessazione per rinuncia e per sopravvenuta incapacità o morte

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento all'incarico con un preavviso di almeno tre mesi attraverso comunicazione scritta e inviata via pec agli altri membri dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda alla sostituzione nella prima riunione utile.

Anche nel caso di sopravvenuta incapacità o morte, il Consiglio di Amministrazione, procede alla sostituzione nella prima riunione utile.

Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza convoca la prima riunione entro un mese dalla propria istituzione per discutere del proprio Regolamento di funzionamento. Entro i tre mesi successivi, l'OdV ne approva integralmente il contenuto.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce in linea di massima con cadenza mensile e ogni qualvolta un membro chieda la convocazione agli altri componenti, giustificandola. Delle riunioni viene redatto verbale che sarà trascritto sul libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza e sottoscritto da tutti i membri.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione, calendarizzato e individuato in sede di prima riunione e presentato al Consiglio di Amministrazione. Il piano di azione serve a programmare le iniziative necessarie a valutare l'efficacia ed effettività del Modello e dei suoi aggiornamenti.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni settore aziendale e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, tramite il proprio Presidente o il delegato preposto di volta in volta.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organo, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e l'incarico che gli è stato assegnato. L'OdV, sempre che non sia diversamente previsto dalla Legge, ha libero accesso a tutte le Funzioni e Organi della Società senza necessità di alcun consenso preventivo, con l'obiettivo di ottenere informazioni, dati e documenti ritenuti necessario per lo svolgimento dei propri compiti e di cui assicura la totale riservatezza. L'OdV può inoltre condurre verifiche a sorpresa, qualora lo ritenga opportuno per assolvere ai propri compiti.

L'OdV valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'OdV stesso.

I rapporti tra Organismo di Vigilanza e Organi sociali

I rapporti tra l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e i Revisori legali sono caratterizzati da trasparenza, reciprocità e collaborazione, anche con convocazioni di riunioni cadenziate o legate a specifiche esigenze, flussi informativi periodici e sistematici.

L'OdV informa il Consiglio di Amministrazione sull'attività di controllo e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati, tramite una relazione semestrale che contenga un resoconto e le relative valutazioni sul funzionamento e sull'efficacia del Modello, anche in riferimento ad ambiti specifici che sono stati analizzati. La relazione contiene inoltre:

- un rapporto sulle segnalazioni ricevute concernenti presunte violazioni del Modello;
- l'esito delle conseguenti attività di verifica;
- il report sui procedimenti disciplinari eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello.

La relazione del secondo semestre deve contenere la rendicontazione annuale delle spese sostenute nell'ambito del budget assegnato e il giudizio di congruità sul medesimo.

Ogni qualvolta che gli Organi sociali e l'OdV si riuniscono, è redatto verbale che specifichi le questioni trattate, le valutazioni esternate e il piano di attività determinato a conclusione delle risultanze. Il verbale è sottoscritto dalla totalità dei partecipanti.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001, il Modello organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'OdV che si traducono nel concreto in momenti predefiniti, per garantirne la periodicità da un lato e la tempestività dall'altro.

Nonostante la Relazione di accompagnamento al Decreto non fornisca particolari specificazioni, **la Società trae ispirazione dal principio di effettività ed efficienza** che il Modello deve garantire, in modo da agevolare lo svolgimento dei propri compiti da parte dell'OdV sia per quanto attiene l'attività di vigilanza sul funzionamento

e sull'osservanza del sistema implementato, sia anche per consentire l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi di condotte illegittime.

Come criterio minimo, la Società prevede un'indagine periodica a cadenza bimestrale - o da condurre tempestivamente su richiesta dell'OdV - sui risultati delle attività di controllo intraprese dalle funzioni aziendali dedicate. I risultati riguardano anche anomalie, atipicità riscontrate e disfunzioni organizzative che possano comportare inefficienze di controllo e di gestione. La Società incentiva e vede favorevolmente uno scambio informativo sistematico, anche con comunicazioni informali, per ottenere chiarimenti o supporto alle attività di controllo.

L'obbligo informativo in questione pone in risalto il ruolo dei Responsabili e dell'Organo direttivo della Società nella propria responsabilità di controllo, secondo la prospettiva preventiva che anima il Modello organizzativo. L'OdV ha dunque l'obbligo di procedere nel rispetto delle proprie competenze, valutando l'esito di tali attività.

La Società formalizza e pone l'obbligo di informazione anche in capo ai lavoratori dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati, pratiche non conformi alle norme di comportamento o deficit organizzativi che possano causare rischi organizzativi e gestionali nei termini di interesse del Modello.

Almeno a cadenza annuale, ma anche dietro richiesta motivata, l'OdV invita i Responsabili e l'organo direttivo a partecipare alla discussione dei principi di controllo e comportamento, nell'ambito dell'operatività di propria competenza, evidenziando in particolare:

- le eventuali criticità nei processi gestiti;
- i procedimenti gestionali e operativi considerati lacunosi o inadeguati, anche con riferimento a casi specifici o eccezionali;
- le eventuali misure risolutive proposte e/o adottate.

La Società prevede l'obbligo informativo continuo e di piena collaborazione, considerato requisito essenziale alla piena attuazione del Modello. Senza alcuna periodicità prefissata, ma tempestivamente in seguito ad ogni accadimento rilevante, è obbligatorio informare su:

- ogni palese violazione del Codice etico e del Modello;
- ogni eventuale comportamento illecito;
- ogni condotta anomala e/o atipica (anche qualora non costituisca esplicita violazione del Modello ma si discosti significativamente dalle procedure vigenti);
- eventuali carenze procedurali.

Anche i Soggetti esterni coinvolti a vario titolo in attività sensibili sono tenuti a quest'obbligo, in base alle clausole di impegno inserite nei contratti e/o nelle lettere di incarico che regolano i rapporti fra la Società e tali soggetti.

In sede di segnalazione, devono essere precisati all'OdV:

- le circostanze di fatto osservate;
- il supporto probatorio e l'indicazione delle indagini oltre che degli accertamenti effettuati.

L'obbligo di informazione riguarda anche:

- ogni fatto o notizia relativi a eventi, che potrebbero essere rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/2001;
- variazioni intervenute nel Sistema delle Deleghe della Società;
- eventuali documenti di reporting predisposti dal Collegio sindacale e dai revisori legali nell'ambito delle rispettive attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- incidenti/infortuni o mancati incidenti in tema di sicurezza sul lavoro;
- i procedimenti disciplinari avviati per presunte violazioni del Modello;
- i procedimenti giudiziari avviati e/o le sentenze di condanna a carico di dirigenti, responsabili o dipendenti ai quali sono state contestate i tipi di reato di cui al Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti da parte delle Autorità competenti e degli enti preposti quali Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL e i relativi esiti.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati è considerata violazione del Modello ed è oggetto di procedura disciplinare.

Oltre agli obblighi informativi indicati, l'OdV ha diritto di chiedere informazioni inerenti il funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo, autonomamente e a prescindere da scadenze temporali.

Tutte le comunicazioni da e/o all'OdV devono avvenire:

- tramite posta elettronica all'indirizzo **odv@eurodiesitalia.com**;
- in busta chiusa con indicazione espressa sul fronte della busta: "All'Att.ne Organismo di Vigilanza" nella cassetta dedicata presso la sede aziendale.

e devono essere conservate in archivio cartaceo e/o informatico.



La responsabilità amministrativa degli enti

La procedura Whistleblowing

Con Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” sono state introdotte specifiche previsioni per gli enti destinatari del Decreto Legislativo 231/2001 e sono stati inseriti all’interno dell’articolo 6 del medesimo decreto i tre nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l’articolo 6, così modificato, dispone al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere uno o più canali che:

- consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante, anche con modalità informatiche, nelle attività di gestione della segnalazione.

oltre che il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società deve pertanto garantire anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L’articolo 6, al comma 2-ter, prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis, possa essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Nel comma 2-quater, infine, è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Per attuare le integrazioni apportate dalla novella legislativa, la Società adotta un

sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che tuteli l’identità del segnalante e il relativo diritto alla riservatezza. Questa tutela è garantita dall’introduzione all’interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni stabilite per eventuali condotte ritorsive e atteggiamenti discriminatori a danno del soggetto segnalante per aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli circostanze di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

Ciò premesso, per tutelare l’efficacia del sistema di whistleblowing, la Società adotta una specifica procedura di gestione delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza informando i lavoratori dei canali di comunicazione, dei canoni di riservatezza garantiti, della *ratio* del sistema di segnalazione e degli elementi da indicare per l’avvio del procedimento di indagine dell’OdV.

Eurodies Italia srl prende atto che con la Direttiva UE 2019/1937, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno inteso formalizzare i requisiti minimi sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione. Con la legge 22.04.2021, n. 53 il Governo è delegato ad adottare i decreti legislativi per il recepimento delle direttive europee, ai sensi dell’articolo 1 del medesimo provvedimento.

La Direttiva ha lo scopo principale di uniformare le normative nazionali presenti in Europa che, attualmente, sono assai eterogenee o frammentate e di valorizzare lo strumento di segnalazione, rendendo più agevole l’identificazione delle violazioni del diritto comunitario attraverso la tutela del Whistleblower.

Per la direttiva europea del 2019 i soggetti pubblici sono chiamati entro il 2021 all’adeguamento. Per i soggetti privati: se hanno più di 50 dipendenti entro il 2023, con più di 250 dipendenti entro il 2021. Dunque, Eurodies Italia srl resta in attesa della legge di recepimento¹⁸ per provvedere all’adeguamento del sistema di Whistleblowing entro il termine previsto dalla normativa. Ad oggi, risulta che solo Danimarca e Svezia abbiano adottato una norma di recepimento. Ad avviso degli studiosi e degli interpreti coinvolti, parrebbe in ogni caso che in tali legislazioni non abbiano previsto stravolgimenti o peculiarità, ricalcando invece i principi della direttiva senza al momento anticipare eventuali linee operative da cui il Governo nazionale possa trarre spunto a livello comparativo.

¹⁸ Legge attesa entro la scadenza prevista del 17.12.2021.

La responsabilità amministrativa degli enti

Il sistema disciplinare

Caratteristiche generali

Aspetto essenziale nella costruzione di un modello organizzativo efficacemente attuato è la definizione di un adeguato sistema disciplinare in caso di violazioni dell'assetto implementato, delle procedure e del codice etico.

Infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano, in primo luogo, *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”* e, in secondo luogo, - a seguito delle previsioni introdotte dalla Legge 29 dicembre 2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* - organizzare un sistema che:

- contempli misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni per tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni o pregiudizi di qualsivoglia natura;
- assicuri la tutela del segnalato qualora le segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

La Società considera essenziale e garantisce la riservatezza richiesta dalla disciplina normativa e tutela il segnalante da qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello da parte di dipendenti o di soggetti terzi che hanno rapporti con la Società.

Costituiscono inoltre condotte potenzialmente sanzionabili, la violazione delle misure a tutela del segnalante e la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata.

Le linee guida di Confindustria¹⁹ sottolineano la funzione preventiva del sistema disciplinare ed evidenziano che l'inosservanza delle misure previste dal Modello

¹⁹ Sbisà, Responsabilità amministrativa degli Enti, Milano, 2017, 82; Tosello, Sistema disciplinare, Riv. 231, 02-2010, 105 ss;

organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto dal Modello stesso, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, il Modello può ritenersi attuato efficacemente solo quando azioni del sistema disciplinare per contrastare comportamenti che favoriscono il reato. Il sistema disciplinare del Modello è quindi distinto e autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente ai reati-presupposto commessi dalle persone fisiche.

Le caratteristiche delle sanzioni e i destinatari

La Società prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari che prescindono dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale e che sono indipendenti dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare, posto che queste condotte ledono il rapporto di fiducia instaurato tra lavoratore e datore di lavoro.

Considerata la funzione essenzialmente preventiva del sistema disciplinare, questo deve dunque prevedere:

1. sanzioni graduate in termini di proporzionalità e adeguatezza rispetto a:
 - tipologia dell'illecito contestato;
 - circostanze di realizzazione dell'illecito;
 - modalità della violazione;
 - gravità della violazione;
 - elemento soggettivo e comportamento successivo alla condotta;
 - eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
 - eventuale coinvolgimento di più soggetti nella violazione e natura dolosa o colposa della cooperazione;
 - eventuale recidività dell'autore nella stessa tipologia di condotta.
2. il contraddittorio, assicurando il diritto di difesa dell'interessato tramite una contestazione tempestiva e specifica oltre che la concessione di termini che consentano una partecipazione attiva a propria tutela;
3. sanzioni tipiche e specifiche, la cui dettagliata definizione sia affiancata dalla previsione e dall'adozione di un correlato sistema sanzionatorio.

In merito alla tipologia delle sanzioni, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle normative speciali in vigore.

Sempre conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema comportamentale e sanzionatorio dovrà essere comunicato a tutti i prestatori d'opera. La Società provvede quindi ad affiggere il documento in luogo accessibile a tutti e valuta l'opportunità di consegnarne copia individuale ai destinatari, chiedendo loro la conferma di averne letto e compreso il contenuto.

Queste regole sono applicate anche qualora i comportamenti illeciti siano compiuti da parte di Responsabili, nello svolgimento delle proprie attività.

Nei casi in cui la violazione del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia - non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro - il Destinatario incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso. Qualora il comportamento illecito e/o la violazione siano di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il Destinatario che si è reso inadempiente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare Aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

Il sistema disciplinare, ricompreso nel Regolamento aziendale, viene costantemente monitorato dal Responsabile delle Risorse umane, che ne riferisce all'OdV.

Ai Destinatari che siano Lavoratori autonomi sono rivolte clausole contrattuali che impongono il rispetto delle previsioni del Modello organizzativo e del Codice etico e che sanzionano le violazioni con una diffida al più puntuale rispetto dei principi e delle regole ivi indicate, l'applicazione di una penale o con la risoluzione del contratto nelle ipotesi più gravi.

A tal fine, la Società garantisce la pubblicità del Modello e del Codice etico anche ai Terzi in quanto prende atto dell'impossibilità di esigere il rispetto di principi e misure che non sono conoscibili e conosciute.

Nel caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'OdV valuterà ogni eventuale informativa alle Autorità competenti, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti al compimento di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 o, comunque, di violazioni del Modello e del Codice etico prende avvio sulla base di conoscenze acquisite autonomamente dall'OdV o dietro segnalazioni pervenute al medesimo.

L'OdV ha dunque, in primo luogo, l'obbligo di espletare attività istruttoria procedendo ad accertamenti e a controlli che rientrano nel proprio ambito di attività - anche avvalendosi delle funzioni interne aziendali - e, conseguentemente, redigere parere motivato informando il Consiglio di Amministrazione dal seguente contenuto:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti probatori.

Entro sette giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo valuta i provvedimenti disciplinari opportuni e avvia la procedura disciplinare secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

L'OdV è informato della conclusione del procedimento e del provvedimento sanzionatorio applicato.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 da parte di un componente dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo, valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle Autorità competenti, tenuto conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti probatori.

Qualora, in sede di tale procedimento, l'OdV violi le disposizioni normative in materia di whistleblowing, il CdA ha il potere di revocare dall'incarico il membro che ha commesso la violazione, o l'intero Organo se la commissione è avvenuta in concorso di persone.

La responsabilità amministrativa degli enti

Diffusione del modello e formazione

Per garantire l'efficace attuazione del Modello, la Società fornisce un'adeguata diffusione delle norme di comportamento tramite l'informazione e la formazione sul contenuto dei precetti, delle sanzioni e sui presidi di controllo.

Sia l'informazione che la formazione debbono essere modulati rispetto ai destinatari, al loro ruolo oltre che al tipo di attività svolta, e avere un contenuto di immediata percezione, chiaro e comprensibile.

L'Organismo di Vigilanza elabora un piano informativo e formativo, poi di aggiornamento periodico, anche di corsi a contenuto specifico e a frequenza obbligatoria.

La formazione è rivolta in particolare a:

- Lavoratori subordinati;
- Responsabili di Funzione;
- Amministratori;
- Altri soggetti aziendali specificamente individuati.

È obiettivo della Società:

- portare a conoscenza dei Destinatari le procedure e i comportamenti attesi dal Codice etico e dal Modello;
- accrescere la sensibilizzazione e la responsabilizzazione dei soggetti operanti nelle aree considerate a rischio.

La diffusione deve almeno prevedere:

- l'inserimento del Codice etico e della Parte generale del Modello nel sito aziendale;
- la consegna del Codice etico e della Parte generale del Modello per tutti i Lavoratori, sin dall'inserimento in azienda, con richiesta di sottoscrizione per presa visione e accettazione del contenuto;
- disponibilità del Codice etico e della Parte generale del Modello presso l'Ufficio delle Risorse umane e nelle bacheche;
- diffusione di dépliant informativi e di dettaglio;
- corsi di formazione;
- corsi di aggiornamento.

La Società privilegia la formazione in aula per i Destinatari che prestano la propria opera nei settori considerati più a rischio e consente anche modalità di erogazione in *e-learning* purché preveda test, anche intermedi, di verifica.

La Formazione deve essere promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi anche del supporto di Consulenti esterni.

Informativa a collaboratori esterni, fornitori e clienti

La diffusione dei contenuti del Codice etico e del Modello organizzativo è rivolta anche nei confronti di soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione di qualsiasi natura, professionale o commerciale.

L'informazione è conseguita mediante invito alla consultazione e/o allegazione della documentazione.

Per quanto attiene i Consulenti esterni o, comunque, Collaboratori operanti nei settori considerati a rischio potenzialmente elevato, la Società richiede il rilascio di una dichiarazione con la quale i primi attestino di avere preso visione e di accettare integralmente il contenuto del Codice di Condotta e del Modello organizzativo, obbligandosi a rispettarli in ogni parte



Eurodies Italia S.r.l.
Sede legale e operativa Viale dei Mareschi, 25
10051 Avigliana (Torino)
Tel. +39 011 9572962

Organo di Vigilanza
odv@eurodiesitalia.com

Approvato in prima stesura dal Consiglio di Amministrazione dell'1/3/2021,
in seconda revisione aggiornata dal Consiglio di Amministrazione del 09/09/2022