



ECOTRADE S.P.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2014

INDICE

PREMESSA	4
CAPITOLO 1 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI ECOTRADE S.P.A.	6
1.1 ECOTRADE S.P.A.	6
1.1.1 <i>Identità</i>	6
1.1.2 <i>Governo societario</i>	6
1.1.3 <i>Assetto organizzativo</i>	7
CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOTRADE S.P.A.	8
2.1 METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	9
2.1.1 <i>Identificazione delle aree di rischio</i>	9
2.1.2 <i>Rilevazione della situazione esistente (as-is)</i>	9
2.1.3 <i>Gap analysis e piano di azione (action plan)</i>	10
2.1.4 <i>Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	10
2.2 ADOZIONE DEL MODELLO	11
2.2.1 <i>In generale</i>	11
2.2.2 <i>Modifiche e integrazioni del Modello</i>	11
2.3 CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE	11
2.4 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	13
2.5 VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO	13
2.6 DEFINIZIONI	14
CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ECOTRADE S.P.A.	17
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ECOTRADE	17
3.2 NOMINA	19
3.3 REQUISITI E DECADENZA	20
3.4 RINUNCIA E SOSTITUZIONE	21
3.5 INDIPENDENZA E REVOCA	21
3.6 CONFLITTI DI INTERESSE E CONCORRENZA	22
3.7 REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE	22
3.8 POTERI DI SPESA E NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI	23
3.9 FUNZIONI E POTERI	23
3.10 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI ECOTRADE	25
3.10.1 <i>Obblighi generali</i>	25
3.10.2 <i>Obblighi specifici</i>	26
3.10.3 <i>Linee di riporto</i>	27
3.10.4 <i>Verifiche</i>	27
3.10.5 <i>Indipendenza</i>	28
CAPITOLO 4 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	29
4.1 SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	29
4.1.1 <i>Sistema di formazione</i>	29
4.1.2 <i>Programma di formazione</i>	30
4.2 SELEZIONE E FORMAZIONE DI CONSULENTI E PARTNERS	31
4.3 ALTRI DESTINATARI	31
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	32
5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	33
5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI	33
5.3.1 <i>Amministratori e sindaci</i>	33
5.3.2 <i>Consulenti e Partners</i>	33
CAPITOLO 6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	35
APPENDICE I LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001	37
1.1 FATTISPECIE DI REATO	37
1.2 SANZIONI	41
1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	45
1.4 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	46

1.5	REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	48
1.6	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	49
1.7	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI	49
1.8	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.	51
1.9	SINDACATO DI IDONEITÀ	52
	ALLEGATO 1 ORGANIGRAMMA E POTERI DELEGATI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
	ALLEGATO 2 CODICE ETICO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
	ALLEGATO 3 DICHIARAZIONE DELL'ODV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, il “**Decreto**” o “**d.lgs. 231/2001**”), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti².

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all’entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti. Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L’innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall’entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l’interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tale da escludere o limitare la responsabilità penale della società³.

In particolare, ai sensi del Decreto l’ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell’interesse dell’ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l’ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

¹ Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,
- la Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l’ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società;
- le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica;

mentre espressamente esclude:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

³ Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale “*La responsabilità penale è personale*” – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in caso di adozione di un idoneo sistema di prevenzione da parte dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12 e 17 del Decreto).

Per maggiori dettagli sulla normativa di cui al Decreto si rinvia a quanto illustrato nell'**Appendice I** al presente documento.

CAPITOLO 1

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI ECOTRADE S.P.A.

1.1 Ecotrade S.p.A.

1.1.1 Identità

Ecotrade S.p.A. (di seguito anche “**Ecotrade**” o la “**Società**”) è una società attiva nel settore dell’intermediazione e del commercio di scorie industriali in genere, anche costituenti rifiuti, quali, ad esempio, ceneri leggere derivanti dall’incenerimento del carbone, gessi da desolforazione di fumi etc.

La Società vanta altresì una tradizionale esperienza nel *trading* di alcuni prodotti, quali la loppa d’altoforno e la bauxite.

In particolare, le attività aziendali consistono nella:

- stipulazione di accordi con i produttori dei rifiuti e di altri prodotti quali quelli sopra menzionati;
- organizzazione dei trasporti e delle altre attività necessarie per consentire la corretta gestione dei suddetti rifiuti e prodotti;
- stipulazione di accordi con i destinatari dei suddetti rifiuti e prodotti, al fine del loro trattamento o utilizzo nei propri processi produttivi.

La Società attualmente impiega un ristretto numero di dipendenti ed ha la propria sede legale in Genova, via Sant'Illario 92 ove svolge la propria attività di impresa.

1.1.2 Governo societario

Ecotrade ha adottato il sistema di *governance* tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione e da un Collegio Sindacale.

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a dieci membri che possono essere anche non soci.

L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e più precisamente ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione nomina nel suo seno un Presidente e può nominare, sempre nel suo seno un Vice Presidente ed uno o più Amministratori Delegati.

Le decisioni del Consiglio sono prese a maggioranza semplice.

La rappresentanza legale della Società e la firma sociale spettano all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Delegati, disgiuntamente, nei limiti dei loro poteri.

Il controllo contabile sulla società compete al Collegio Sindacale, fatta salva la scelta dell'assemblea ordinaria dei soci di affidarlo ad un revisore contabile o ad una società di revisione.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e da due supplenti, scelti tra gli appartenenti alle categorie indicate al secondo comma dell'articolo 2397 del Codice Civile,

ovvero tra revisori contabili iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia qualora al Collegio Sindacale sia demandato il controllo contabile sulla Società.

La nomina, la durata in carica, le attribuzioni ed i doveri sono regolati dalle vigenti disposizioni di legge.

1.1.3 Assetto organizzativo

Attualmente la Società è amministrata con un sistema tradizionale da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri ed è dotata di un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il Consiglio di Amministrazione è composto come segue:

- (i) Stefano Giusto – Presidente del Consiglio di Amministrazione e Consigliere;
- (ii) Paolo Giusto – Consigliere;
- (iii) Luigi Buzzi – Consigliere;
- (iv) Patrick Carsten Klein – Consigliere.

Il Collegio Sindacale è composto come segue:

- (i) Gianfranco Solavagione – Presidente del Collegio Sindacale;
- (ii) Lorenzo Ricci – Sindaco Effettivo;
- (iii) Giorgio Zoppi – Sindaco Effettivo;
- (iv) Massimo Bolgè – Sindaco Supplente;
- (v) Gianna Luzzati – Sindaco Supplente.

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (cd. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma ed il mansionario sono costantemente verificati e aggiornati. L'organigramma è diffuso all'interno della Società a cura della funzione competente.

L'attuale organigramma della Società è allegato alla presente Parte Generale (Allegato 1).

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ECOTRADE S.P.A.

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo di Ecotrade, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (di seguito, per brevità, il “**Modello**”).

L’adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Ecotrade, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell’impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano infatti la fiducia e l’ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

In tale contesto, Ecotrade ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria).

Inoltre, Ecotrade ha adottato tutta una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato e di principi cui deve uniformarsi l’agire di tutti coloro che operano nel suo interesse. Gli stessi sono contenuti, tra l’altro, all’interno del Codice Etico.

Il Modello è stato implementato in modo coerente con le dimensioni della Società e tiene conto della sua limitata struttura organizzativa, con la conseguente necessità di adeguamento dei relativi presidi e protocolli di controllo secondo quanto indicato nella Parte Speciale.

Tale esigenza si è resa necessaria a fronte delle piccole dimensioni dell’ente che, in quanto tale, incontra alcuni ostacoli di ordine strutturale e organizzativo che inibiscono l’adozione di meccanismi di controllo altrimenti presenti in realtà di più grandi dimensioni.

Peraltro, lo stesso d.lgs. 231/2001 prevede particolari deroghe per gli enti di piccole dimensioni (vds. §3.1) ed anche Confindustria, nelle proprie Linee Guida⁴ ha espressamente previsto, per gli enti di piccole dimensioni, alcune peculiari modalità di costruzione dei modelli organizzativi.

In particolare, con riferimento all’attività di individuazione dei rischi e dei protocolli, le Linee Guida di Confindustria ricordano, tra l’altro, che “[...] *le piccole imprese sono caratterizzate da una struttura meno articolata rispetto ad altre realtà, nonché da minori risorse da poter dedicare alla predisposizione di un modello organizzativo ed ai relativi controlli. È anche vero, tuttavia, che lo sforzo loro richiesto appare minore [...]*”. In questo senso, le Linee Guida riconoscono altresì che: (i) l’attività di gestione dei rischi può essere svolta dall’organo

⁴ Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*, aggiornate al 31 marzo 2008.

dirigente, non con il supporto di funzioni interne aziendali, ma con l'apporto di professionisti esterni; (ii) gli enti possono adottare soltanto alcuni dei controlli preventivi normalmente previsti ed, eventualmente, anche in forma semplificata.

2.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di Ecotrade, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

2.1.1 Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili e strumentali ai reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001 e ai reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/2001 (di seguito, congiuntamente, "Reati-Presupposto"), nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officers").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa di Ecotrade svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

2.1.2 Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste ai *key officers*, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni

coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente commettere i Reati-Presupposto.

In questa fase è stata realizzata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, sono potenzialmente esposte alla commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con i *key officers* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

2.1.3 *Gap analysis e piano di azione (action plan)*

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione: i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti; e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, Ecotrade ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione all'organizzazione della Società, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "*attività sensibili*" ivi espressamente richiamati ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Al termine della fase 3, sono state prodotte schede (condivise) che illustrano in un unico contesto i risultati della *as is analysis* e della *gap analysis* e il piano di azione (*action plan*).

2.1.4 *Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo*

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (ed *in*

primis delle linee guida elaborate da Confindustria - di seguito, “Linee guida di Confindustria”⁵).

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

2.2 Adozione del Modello

2.2.1 In generale

Il Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Ecotrade, in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno; e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, Ecotrade provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

2.2.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell’“organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Ecotrade.

È peraltro riconosciuta all’Amministratore Delegato di Ecotrade la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l’adeguamento del testo del presente Modello all’eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

2.3 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati- Presupposto;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili e strumentali individuate;

⁵ Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*, aggiornate al 31 marzo 2008.

- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un codice etico contenente i principi fondamentali cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui sopra, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere⁶ e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatar), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità agli standard e procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;
- l'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatar), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa è richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di *auditing* ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatar), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatar) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;
- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone

⁶ Come riportato nelle linee guida predisposte da Confindustria, versione aggiornata del 31 marzo 2008, il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'Institute of Internal Auditors e l'AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali Paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). Pur senza essere direttamente menzionato è evidente il riferimento concettuale al CoSO Report in alcune norme italiane fra cui la Guida Operativa Collegio Sindacale (ottobre 2000), le Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;

- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di: (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e (ii) una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le aree in cui più alto è il rischio di commissione di reati, e introduce sistemi di proceduralizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la proceduralizzazione delle attività consente: (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree e i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree a un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale a un intervento immediato in caso di commissione di reati.

2.4 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico adottato da Ecotrade cui è allegato (Allegato 2). Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da Ecotrade, che contiene un insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla prevenzione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

2.5 Verifiche periodiche e aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza di Ecotrade (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 3.1), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

L'Organismo di Vigilanza di Ecotrade:

- presenta periodicamente (su base almeno annuale) al Consiglio di Amministrazione di Ecotrade una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso Ecotrade, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali

violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;

- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Ecotrade;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso Ecotrade a seguito delle modifiche ad esso apportate.

Ulteriori competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento del Modello sono di seguito specificate nel successivo Capitolo 6.

2.6 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

“Clienti”	soggetti, diversi dalle società del Gruppo, che hanno stipulato con Ecotrade un accordo commerciale o un contratto per la fornitura ad essi di beni o servizi da parte di Ecotrade;
“Codice Etico”	codice etico adottato da Ecotrade, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
“Collaboratori”	soggetti che intrattengono con Ecotrade rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 c.p.c. ⁷ , le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di Ecotrade ai sensi del d.lgs. 231/2001;
“Consulenti”	consulenti esterni incaricati di assistere Ecotrade nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
“Destinatari”	soggetti cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partners;
“Dipendenti”	soggetti che intrattengono con Ecotrade un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine

⁷ Art. 409. *Controversie individuali di lavoro*. – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);

“Esponenti Aziendali”

come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del comitato esecutivo (se esistente), i direttori generali (se esistenti), nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Ecotrade, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del Decreto si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli amministratori e i direttori generali) ovvero di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

“Organismo”

o **“Organismo di Vigilanza”** o **“Organismo di Ecotrade”**, l'organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, istituito da Ecotrade ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e indicato nel Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;

“Modello”

modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;

“Partners”

soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con Ecotrade di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese o associate in partecipazione con Ecotrade, consorzi di ogni genere di cui sia parte Ecotrade, società comuni in cui Ecotrade sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci di Ecotrade in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partners commerciali da Ecotrade in una o più operazioni.

Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partners. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partners, anche mediante

redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

“Responsabili”

ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all’organigramma di Ecotrade come di volta in volta vigente.

CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ECOTRADE S.P.A.

3.1 L'Organismo di Vigilanza di Ecotrade

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Le Linee guida di Confindustria, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁸ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;

⁸ *“Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 36. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
 - correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
 - *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.
- A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:
- campionamento statistico;
 - tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
 - *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
 - tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
 - elementi di psicologia;
 - metodi per l'individuazione di frodi.

iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e “*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari*”.

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)⁹;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis)¹⁰.

Le Linee guida di Confindustria¹¹ indicano inoltre quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza:

- (i) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e/o indipendenti;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iii) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (iv) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

Con specifico riferimento agli enti di “piccole dimensioni” di cui al punto (iv) che precede, si consideri che il Decreto non contiene una definizione di tali enti. Un'indicazione in tal senso, è tuttavia fornita dalle Linee guida di Confindustria, secondo le quali “*una piccola impresa va*

⁹ Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001 “*non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente. Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, si deve ricordare che l'art. 6 comma 4 consente che i compiti di cui alla lettera b) dell'art. 6 comma 2, siano assolti dall'organo dirigente. Questa impostazione è stata confermata dalla giurisprudenza, che ha ribadito l'esigenza di scegliere il tipo di composizione anche in relazione alle dimensioni aziendali. Pertanto, nelle realtà di piccole dimensioni (...) che non si avvalgano della facoltà di cui al comma 4 dell'art. 6, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'Organismo, mentre in quelle di dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione di tipo collegiale. Ciò al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge*”. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 32 s.

Si rileva inoltre che per quanto concerne gli enti di “piccole dimensioni” il Decreto non contiene una definizione di tali enti. Un'indicazione in tal senso, è tuttavia fornita dalle Linee guida di Confindustria, secondo le quali “*una piccola impresa va ricercata più che in parametri dimensionali, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale*”. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 50.

¹⁰ Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

¹¹ Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 43.

ricercata più che in parametri dimensionali, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale”¹².

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del presente Modello e a curarne l’aggiornamento, a un organismo monocratico.

La scelta dell’Organismo di Vigilanza monocratico è stata operata sul presupposto delle ridotte dimensioni e dell’assenza di una struttura organizzativa della Società, dell’esistenza di alcune attività svolte in regime di “service” da altre società in favore di Ecotrade e dal fatto che la figura selezionata al fine di assumere il ruolo di Organismo di Vigilanza in forma monocratica riesce comunque ad assicurare i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d’azione richiesti.

L’Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L’autonomia e indipendenza della quale l’Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dal posizionamento riconosciuto all’Organismo di Vigilanza all’interno della Società nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all’Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all’Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l’Organismo di Vigilanza è dedicato costantemente all’attività di vigilanza nonché dal fatto che può avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, di risorse messe a disposizione della Società e di consulenti esterni con competenze specifiche nelle materie considerate dal Modello.

3.2 Nomina

L’Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L’Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all’atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all’atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione all’atto di nomina, l’Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell’Assemblea convocata per

¹² Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 50.

l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

3.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti¹³.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme all'Allegato 3, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado¹⁴ con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

¹³ "Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva al 31 marzo 2008, 37 s.

¹⁴Al fine di individuare la nozione di "parenti e affini entro il 4° grado" deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. codice civile.

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell’Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente/esponente dell’Organismo, questi dovrà darne notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e decadrà automaticamente dalla carica.

3.4 Rinuncia e sostituzione

L’Organismo di Vigilanza che rinuncia all’ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

La rinuncia ha effetto immediato. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo nel più breve tempo possibile, con il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell’Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.5 Indipendenza e revoca

L’adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l’Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è disposta dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all’Assemblea, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all’Organismo di Vigilanza, la revoca dell’Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell’ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per “*giusta causa*” si intende una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull’attività svolta; l’omessa redazione di un programma semestrale o annuale di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l’“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), del

Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza, o di un suo membro, di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di ciascuno dei suoi componenti) e la nomina di un Organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di un componente) *ad interim*.

3.6 Conflitti di interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione; oppure,
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

3.7 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

All'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre- e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali –di regola semestrali– (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi –sotto la sua diretta responsabilità– nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

3.9 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza è titolare dei poteri di iniziativa e controllo spettanti all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello. Tali poteri di iniziativa e controllo non sono in alcun modo limitati dalle deliberazioni o decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del regolamento dell'Organismo, siano esse prese a maggioranza o all'unanimità dei suoi componenti.

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei Reati-Presupposto;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte: i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa; ovvero, iii) a recepire eventuali modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;

- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le verifiche interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- sentito il parere del Collegio Sindacale, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le

risorse a propria disposizione, la convocazione, il voto e le decisioni dell'Organismo stesso¹⁵;

- sentito il parere del Collegio Sindacale, adottare su base semestrale o annuale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo ai sensi del successivo paragrafo 3.10.3.

Il Consiglio di Amministrazione di Ecotrade cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono¹⁶.

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

3.10 Obblighi di informazione all'Organismo di Ecotrade

3.10.1 Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Ecotrade deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di Ecotrade, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Ecotrade:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso uno o più "canali informativi dedicati" che saranno istituiti da Ecotrade, con le modalità di volta in volta stabilite e comunicate, con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo e di ricevere tempestivamente dall'Organismo eventuali chiarimenti.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel

¹⁵ Si veda in proposito quanto stabilito dalla Circolare di Confindustria del 12 Gennaio 2005, n. 18237

¹⁶ Si veda in proposito quanto stabilito dalla Circolare di Confindustria del 12 Gennaio 2005, n. 18237.

Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.¹⁷

3.10.2 *Obblighi specifici*

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali di Ecotrade sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione o da enti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla Società a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I Collaboratori e Dipendenti di Ecotrade saranno tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali di Ecotrade trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

¹⁷ *“Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione”.* Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 46.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Periodicamente, l'Organismo di Ecotrade propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente paragrafo.

3.10.3 Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Ecotrade riporta:

- a) al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società, su base periodica (almeno semestrale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) all'Amministratore Delegato della Società, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo (ad esempio, eventuali violazioni del Modello segnalate e/o riscontrate).

L'Organismo di Ecotrade potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Ecotrade potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al successivo paragrafo 5.3.1.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale¹⁸, esso, o ciascuno dei suoi componenti, è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea.

3.10.4 Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Ecotrade con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- (i) *verifiche degli atti*: l'Organismo di Ecotrade procede su base semestrale alla verifica dei

¹⁸ Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del Decreto (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;

- (ii) *verifiche delle procedure*: l'Organismo di Ecotrade procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Ecotrade valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Ecotrade illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società.

3.10.5 Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

CAPITOLO 4

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1 Selezione e formazione del personale

4.1.1 Sistema di formazione

Con riferimento a Ecotrade, l'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, è assicurato:

- a) l'inserimento, tra i criteri di selezione del personale, della condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) la diffusione della conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
 - Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
 - seminari di aggiornamento;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;
 - Altri Dipendenti e Collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito

intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, ai Dipendenti e ai Collaboratori è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'intranet aziendale, ove disponibile.

Ogni Dipendente e Collaboratore deve, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di Ecotrade sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. Analoghe misure sono adottate in relazione ai Collaboratori.

4.1.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di Ecotrade, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta un elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

Ecotrade persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispose, con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla Parte Generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

4.2 Selezione e formazione di Consulenti e Partners

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo di Ecotrade è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Ecotrade in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, Ecotrade adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partners volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partners le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partners sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

4.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Ecotrade rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partners, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi Ecotrade fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato tale estratto, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ecotrade, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto, dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure ed istruzioni interne previste dal Modello stesso.

Per quanto riguarda Ecotrade, al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del presente Modello, è predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Ecotrade degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile, in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte da Ecotrade in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti¹⁹.

Ecotrade rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti, al contratto collettivo nazionale di lavoro Commercio (di seguito, "CCNL").

Le previsioni del CCNL che regolano la materia dei provvedimenti disciplinari, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le uniche disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il presente Modello al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso.

In applicazione della suddetta disciplina, si procede di seguito alla indicazione dei possibili illeciti disciplinari afferenti alle violazioni del presente Modello nelle fattispecie ivi astrattamente previste e comunque nei limiti indicati dal CCNL:

¹⁹ "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 30.

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa ;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

I suddetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicate sono determinate in relazione alla relativa gravità.

In conformità a quanto previsto nel CCNL applicabile, i provvedimenti disciplinari sono applicati in relazione alla gravità della mancanza, da parte dell'organo a ciò deputato. In particolare, il presente Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 5) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.3 Sanzioni nei confronti di altri soggetti

5.3.1 Amministratori e sindaci

Per quanto riguarda Ecotrade, fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 3.10.3, in caso di violazione del presente Modello da parte di alcuno degli amministratori e dei sindaci della Società, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.3.2 Consulenti e Partners

In caso di violazione del presente Modello da parte di lavoratori autonomi, fornitori, Consulenti, Partners o altro soggetto avente rapporti contrattuali con Ecotrade, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di

questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte di Ecotrade. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

CAPITOLO 6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (o strumentali), o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- scoperta di significative violazioni delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ovvero mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

APPENDICE I
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX
D.LGS. 231/2001

1.1 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001)²⁰;
- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/2001)²¹;
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter d.lgs. 231/2001)²²;

²⁰ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

²¹ L'art. 24-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei delitti di falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

²² L'art. 24-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94. Si tratta dei seguenti reati: associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.) e all'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3-bis d.lgs. n. 286/1998), richiamati dall'art. 416, comma 6, c.p.; associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. (si tratta di tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva); delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416-bis; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. n. 309/1990); associazione per delinquere, fuori dai casi previsti dal comma 6 del medesimo articolo (art. 416 c.p.); delitti di 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

- delitti contro la fede pubblica (richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/2001)²³;
- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001)²⁴;
- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001)²⁵;

previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.).

²³ L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

Il novero dei reati presupposto è stato successivamente ampliato dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99, il quale ha reso rilevanti ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente le fattispecie di cui agli artt. 473 c.p. (contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi).

²⁴ L'art. 25-bis.1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei seguenti reati: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

²⁵ L'art. 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agguattaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Si precisa che l'art 25-ter del d.lgs. 231 /2001 non è stato modificato nonostante le previsioni introdotte dal d.lgs. 39/2010 che all'art. 37 abroga l'illecito penale di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione" previsto dall'art. 2624 c.c.. Sul punto si osserva che la Sezione V della Corte di Cassazione Penale con ordinanza di rimessione dell'8 marzo 2011, n. 9027 rimetteva alle Sezioni Unite la seguente questione di diritto: "se permanga la responsabilità da reato dell'ente in riferimento ai fatti criminosi di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione dopo la formale abrogazione dell'art. 2624, secondo comma, cod. civ., il cui contenuto di incriminazione è stato riscritto da altra disposizione del decreto legislativo di abrogazione". Le Sezioni Unite si sono espresse con sentenza n. 34476 del 22 settembre 2011 con la quale hanno stabilito che il d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, individuando nella persona fisica del revisore (che appone la firma in calce alla relazione) il soggetto attivo del reato, si discosta dai canoni tipici dell'art. 25-ter, d.lgs. 231/2001; pertanto, il principio di diritto formulato è il seguente: "il d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, nell'abrogare e riformulare il contenuto precettivo dell'art. 174-bis T.U.F. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), non ha influenzato in alcun modo la disciplina propria della responsabilità amministrativa da reato dettata dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231 del 2001, poiché le relative fattispecie non sono richiamate da questo testo normativo e non possono conseguentemente costituire fondamento di siffatta responsabilità". In altre parole secondo la Corte "Il delitto di falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni delle società di

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001)²⁶;
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001)²⁷;
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001)²⁸;
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001)²⁹;
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*”)³⁰;

revisione, già previsto dall'abrogato art. 174 bis d.lg. n. 58 del 1998 ed ora configurato dall'art. 27 d.lg. n. 39 del 2010, non è richiamato nei cataloghi dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti che non menzionano le surrichiamate disposizioni e conseguentemente non può costituire il fondamento della suddetta responsabilità. (In motivazione la Corte ha altresì precisato che anche l'analoga fattispecie prevista dall'art. 2624 c.c., norma già inserita nei suddetti cataloghi, non può essere più considerata fonte della menzionata responsabilità atteso che il d.lg. n. 39 del 2010 ha provveduto ad abrogare anche il citato articolo).”

²⁶ L'art. 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*” è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

²⁷ L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

²⁸ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

²⁹ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

³⁰ La definizione di “*reato transnazionale*” è contenuta nell'art. 3 della medesima legge 146/2006, laddove si specifica che si considera tale “*il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato*”, con l'ulteriore condizione che

- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001)³¹;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001)³²;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001)³³;
- reato di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (richiamato dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001)³⁴;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001)³⁵;

sussista almeno uno dei seguenti requisiti: “*sia commesso in più di uno Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato*” ovvero “*sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*” [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. (“associazione per delinquere”) e 416-*bis* c.p. (“associazioni di tipo mafioso anche straniere”), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 (“associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri”) e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (“associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”); reati concernenti il “traffico di migranti” di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l’“intralcio alla giustizia” di cui agli artt. 377-*bis* c.p. (“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”) e 378 c.p. (“favoreggiamento personale”).

È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che “*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”.

³¹ L'art. 25-*septies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta dei delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

³² L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Si tratta dei delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

³³ L'art. 25-*novies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta di alcuni reati contro la proprietà industriale previsti all'art. 171, comma 1, lett. a-*bis*), all'art. 171, comma 3, all'art. 171-*bis*, all'art. 171-*ter*, all'art. 171-*septies* e all'art. 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

³⁴ L'art. 25-*decies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, e recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*”, la quale ha reso rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente la fattispecie di cui all'art. 377-*bis* c.p. a prescindere dal carattere transnazionale della condotta.

³⁵ L'art. 25-*undecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2, comma 2, d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121. Il medesimo d.lgs. 121/2011 ha previsto anche l'introduzione di due nuove fattispecie di reato nel codice penale (i.e. art. 727-*bis*, Tutela delle specie animali o vegetali protette; art. 733-*bis*, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto). Oltre ai due nuovi articoli del codice penale, l'art. 25-*undecies*, d.lgs. 231/2001 prevede quali nuove condotte presupposto della responsabilità degli

- delitto di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (richiamato dall’art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001)³⁶.

In base all’art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 (di seguito anche “T.U. della finanza” o “TUF”), l’ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all’importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”. Per di più, l’ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l’altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente (si veda *infra* paragrafo 1.10)³⁷.

1.2 Sanzioni

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare)³⁸;

enti altri reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente: (i) dal d.lgs. 152/2006 (il cd. “Codice dell’Ambiente”), quali l’effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; la raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione; l’inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia; la violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari; il traffico illecito dei rifiuti; le attività organizzate (trasporto, esportazione, importazione) per il traffico illecito di rifiuti; la falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l’utilizzo degli stessi; il superamento dei valori limite di emissione; (ii) dalla Legge n. 150/1992 (in tema di commercio di specie animali e vegetali in via di estinzione), (iii) dalla Legge n. 549/1993 (avente ad oggetto misure di tutela dell’ozono stratosferico e dell’ambiente) e (iv) dal d.lgs. n. 202/2007 (concernente l’inquinamento provocato da navi ed in particolare dal versamento colposo o doloso in mare di sostanze nocive).

³⁶ L’art. 25-*duodecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall’art. 2, comma 1, del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109. Si tratta del delitto di cui all’art. 22, comma 12-*bis*, del d.lgs. 286/1998.

³⁷ Art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998: “Responsabilità dell’ente – [1] *L’ente è responsabile del pagamento di una somma pari all’importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti di cui al presente capo commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).* [2] *Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.* [3] *L’ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi.* [4] *In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo.*” Per un commento a tale disposizione si veda Bartolomucci, *Market abuse e «le» responsabilità amministrative degli emittenti*, in *Le Società*, 2005, 919.

³⁸ Si segnala che l’art. 25-*sexies*, comma 2, del d.lgs. 231/2001 prevede che: “*Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”. Analogamente, con riferimento agli

- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione³⁹;

illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, l’art. 187-quinquies, comma 2, prevede che: “*Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”. Per un commento al citato art. 25-sexies, comma 2, si veda Bartolomucci, *Market abuse e «le» responsabilità amministrative cit.*, 920, secondo il quale: “*Ripetendo la scelta - peraltro opinabile - già compiuta in sede di integrazione dell’art. 25-ter per i «reati societari», il regime sanzionatorio della persona giuridica per i reati di market abuse è esclusivamente di natura pecuniaria, non essendo prevista, neanche in sede cautelare, l’irrogabilità delle ben più afflittive sanzioni interdittive. Proprio tale opzione di politica repressiva, giustifica la previsione del successivo secondo comma, a mente del quale ove la commissione di un reato, indifferentemente ex artt. 184 o 185 TUF, produca in capo alla persona giuridica un «prodotto o profitto» di rilevante entità, la sanzione pecuniaria come sopra determinata potrà essere aumentata dal giudice fino a dieci volte tale valore. Tecnica di quantificazione questa che si discosta dalla regola del D.Lgs. n. 231/2001, non risultando la determinazione del quantum rimessa esclusivamente alla discrezionalità tecnica del giudice penale in base ai criteri commisurativi dell’art. 11, bensì operandosi un aggravamento della sanzione pecuniaria-base in funzione dell’entità del plus economico-patrimoniale concretamente realizzato con il reato. Se ad esempio, l’art. 3, ultimo comma, del citato D.Lgs. n. 61/2002, introduttivo dell’art. 25-ter, prevede per la commissione dei reati societari che ove «... l’ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo», nell’ipotesi del reato di market abuse dovrà valutarci ex post l’increase patrimoniale conseguito dall’ente e su questo calcolare l’aumento della multa-base pre-determinata. Resta comunque certo l’impatto afflittivo della sanzione, ancorché di natura meramente pecuniaria, sol considerando che per l’ipotesi ordinaria (quindi, mancando qualsiasi aumento e applicando numero e valore minimo delle quote), giusta l’art. 10 D.Lgs. n. 231/2001 è possibile calcolare un importo che oscilla da 200 milioni di vecchie lire ad un valore massimo di circa 3 miliardi.*”

Si segnala, altresì, che l’art. 39, comma 5, della legge 262/2005 ha introdotto, in materia di sanzioni pecuniarie relative ai reati societari, la seguente disposizione: “*Le sanzioni pecuniarie previste dall’articolo 25-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono raddoppiate*”.

³⁹ Un significativo precedente giurisprudenziale in tema di sanzioni interdittive è costituito dalla decisione sul caso Siemens-Enelpower. Il Giudice per le Indagini Preliminari di Milano, Guido Salvini, ha applicato per la prima volta in via cautelare – in data 27 aprile 2004 – la misura dell’interdizione dai rapporti con la Pubblica Amministrazione a carico di Siemens Ag, nell’ambito dell’inchiesta Enelpower, per la durata di un anno. Successivamente, in data 5 maggio 2004, ha disposto l’integrazione dell’originario provvedimento restringendone l’applicazione allo specifico ramo d’azienda nell’ambito del quale sarebbe avvenuta la presunta corruzione messa in atto da *manager* di Siemens nei confronti di due amministratori di Enelpower. In altre parole, l’interdizione nei confronti di Siemens Ag alla partecipazione agli appalti pubblici è stata circoscritta al solo ramo d’azienda della divisione Power Generation (una delle 14 divisioni del gruppo tedesco), che si occupa della produzione di energia elettrica mediante turbogas. Rimangono estranee al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione tutte le società del gruppo Siemens in Italia, che potranno pertanto continuare a svolgere le proprie attività anche nell’ambito di appalti pubblici.

Il provvedimento integrativo del GIP di Milano nella vicenda Siemens-Enelpower appare riconducibile al citato art. 14, comma 1, del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”. Si ricorda, altresì, che il secondo comma della medesima disposizione prevede che “*Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può*

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto⁴⁰ del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare⁴¹);

anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.” Inoltre, ai sensi dell’art. 46 del d.lgs. 231/2001 “Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all’entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all’ente. L’interdizione dall’esercizio dell’attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata”.

La stessa relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: *“Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l’illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione – conviene ripeterlo – deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese”.*

Altro significativo precedente giurisprudenziale è costituito dalla sentenza dibattimentale emessa dal Tribunale di Milano in data 20 marzo 2007, sul caso My Chef S.r.l. Il Tribunale di Milano, accertata la responsabilità della My Chef S.r.l. per l’illecito amministrativo previsto dagli artt. 5 e ss. del d.lgs. 231/2001 in relazione al reato di corruzione commesso dai soggetti apicali appartenenti alla stessa, ha inflitto alla società, oltre alla sanzione pecuniaria e alla confisca del profitto del reato, la sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione per un anno, prevedendo altresì, quale pena accessoria, la pubblicazione della sentenza per estratto sul quotidiano il “Sole 24Ore”.

Rilevante è altresì la sentenza del GUP di Milano del 17 novembre 2009 che ha assolto la società Impregilo dal reato di agiotaggio perché ha ritenuto che i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non erano frutto di un errato modello organizzativo, ma erano da addebitare al comportamento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato. La società è stata quindi dichiarata non punibile ex art. 6 d.lgs. 231/2001.

Segnaliamo infine la Sentenza n° 20560 del 25 gennaio 2010 della Cassazione Sezione Penale, in tema di responsabilità da reato degli enti, ha stabilito che il giudice, quando dispone una misura cautelare interdittiva o procede alla nomina del commissario giudiziale, deve limitare, ove possibile, l’efficacia del provvedimento alla specifica attività (il ramo d’azienda a cui il commissario giudiziale è preposto) della persona giuridica alla quale si riferisce l’illecito. In motivazione la Corte ha chiarito che il principio rimane valido anche nel caso in cui l’ente svolga una sola attività, ma la misura possa essere limitata ad una parte della stessa. Per queste ragioni, la Cassazione ha annullato l’ordinanza con rinvio al Tribunale per un nuovo esame.

⁴⁰ Sulla nozione di profitto del reato si riportano le seguenti sentenze della Corte di Cassazione. *“Il profitto del reato si identifica con il “complesso dei vantaggi economici tratti dall’illecito e a questo strettamente pertinenti”, escludendo l’utilizzazione di parametri valutativi di tipo aziendalistico e superando la dicotomia tra profitto netto e profitto lordo”, Cass. Pen., Sez. VI, sent. 35748 del 17 giugno 2010, Diritto e pratica delle società, n. 5-2011, p. 68 e ss; “Deve intendersi per profitto del reato di cui agli art. 19 e 53 d.lg. n. 231/01 il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, che va determinato tenendo conto dell’utilità eventualmente conseguita in concreto dal danneggiato”* in applicazione di questo principio, la Corte con sent. 26 giugno 2008 n. 42300, in presenza di un contratto stipulato con la P.A. ad esecuzione pluriennale avente causa illegittima per essere stato il processo di formazione della volontà contrattuale della P.A. distorto e inquinato da una vicenda di corruzione propria antecedente, ha escluso che il profitto del reato confiscabile potesse essere pari all’importo dell’intero appalto concesso all’azienda dalla P.A.. Infatti, il profitto che l’ente societario o collettivo consegue dall’appalto criminosamente ottenuto da suoi esponenti apicali non può globalmente omologarsi all’intero valore del rapporto sinallagmatico (a prestazioni corrispettive) in tal modo instaurato con l’amministrazione. Quando c’è stata un’effettiva erogazione di servizi in favore dell’amministrazione le corrispondenti prestazioni non possono automaticamente essere considerate inquinate dall’illiceità originaria in base a un meccanismo traslativo. Né si può includere nel profitto del reato qualsiasi ricavo

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001; delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all’art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001; delitti di criminalità organizzata, di cui all’art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001; taluni reati contro la fede pubblica, di cui all’art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001; taluni delitti contro l’industria e il commercio, di cui all’art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001; delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, di cui all’art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001; delitti contro la personalità individuale, di cui all’art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001; taluni reati transnazionali, di cui all’art. 10 legge 146/2006; delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all’art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all’art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001; delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all’art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001; reati ambientali, di cui all’art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti⁴².

ottenuto in base al contratto. Il profitto confiscabile, dunque, va quantificato soltanto in ciò che risulta direttamente derivato dall’illecito penale da cui è scaturito il conseguimento dell’appalto.

⁴¹ *“In tema di responsabilità da reato degli enti, il sequestro preventivo funzionale alla confisca può essere disposto sui crediti vantati dalla persona giuridica soltanto quando questi costituiscano effettivamente il profitto del reato presupposto e siano certi, liquidi ed esigibili. La confisca, inoltre, deve essere disposta soltanto per quella parte del profitto del reato presupposto che non possa essere restituita al danneggiato, limite operante anche nella fase cautelare ai fini della determinazione dell’oggetto del sequestro preventivo adottato in vista dell’applicazione della suddetta sanzione”*, Cass. Pen., Sez. VI, sent. 35748 del 17 giugno 2010, Diritto e pratica delle società, n. 5-2011, p. 68 e ss. Sempre in tema di sequestro preventivo si è espressa la Cass. Pen., Sez. VI, sent. 16526 del 21 gennaio 2010, stabilendo in questo caso la sua non ammissibilità limitatamente a quei *“beni dell’ente che, corrispondenti al profitto del reato presupposto, siano oggetto di una possibile pretesa restitutoria del danneggiato dal reato presupposto stesso”*. Nella specie la Corte ha escluso che una pretesa di tal genere sussista con riguardo alle somme di danaro risparmiate dall’ente grazie all’illecita espropriazione di alcuni terreni di proprietà del danneggiato, al quale deve essere riconosciuto soltanto il diritto al risarcimento dei danni subiti per effetto del reato.

⁴² Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l’art. 20 d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva⁴³. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001⁴⁴.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

⁴³ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁴⁴ Si veda l'art. 15 del d.lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

1.4 Delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo⁴⁵, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto⁴⁶. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.⁴⁷.

1.5 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare

⁴⁵ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*".

⁴⁶ A tale proposito si veda Forlenza, *Disciplina speciale per i reati contro la P.A.*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 78.

⁴⁷ Tale disposizione "*prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità*"; così Gennai-Traversi, *op. cit.*, 157.

l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere .

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato .

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 , facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito . L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi . Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001) , modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c. ; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente⁴⁸.

La normativa presenta, invece, una lacuna in tema di estinzione dell'ente destinatario della sanzione. Sul punto si registra una sentenza del Tribunale di Milano che stabilisce che *“l'estinzione della società a seguito della sua liquidazione e della sua cancellazione dal registro delle imprese comporta, ai fini penali, l'estinzione dell'illecito e la conseguente improcedibilità dell'azione penale, analogamente a quanto avviene nel caso di morte della persona fisica cui sia imputato un reato”*⁴⁹.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le

⁴⁸ In tal senso si è espressa anche la Corte di Cassazione Penale, sez. VI, con sentenza 11 giugno 2008, n. 30001: *“Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sola sanzione pecuniaria, con esclusione dell'applicabilità di ogni altra sanzione; pertanto, non si può procedere al sequestro preventivo di beni immobili nei confronti dell'azienda cessionaria per reati commessi dagli amministratori della società cedente”*. In dottrina si rileva che, secondo Roberti, *op. cit.*, 1141, la cessione d'azienda porterebbe a escludere le sanzioni interdittive. Più in generale, sul tema delle responsabilità amministrative in relazione alle vicende modificative degli enti, si vedano, fra gli altri, Castellini, *Per trasformazioni e fusioni si segue il Codice Civile*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 80, Roberti, *op. cit.*, 1127 ss.; De Marzo, *Il d.lgs. n. 231/2001: responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in *Corriere Giuridico*, 2001, n. 11, 1527 ss; Busson, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit. a cura di Garuti, 183 ss.; Iannacci, *Operazioni straordinarie – Le vicende modificative dell'ente e la responsabilità amministrativa*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 12 ss.; Apice, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili civilistici*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 8 ss; De Angelis, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione, cessione d'azienda)*, in *Le Società*, 2001, n. 11, 1326 ss.; Napoleoni, *Le vicende modificative dell'ente*, in *Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 99 ss.

⁴⁹ Tribunale di Milano, sentenza 20 ottobre 2011 secondo cui *“La cancellazione della società dal registro delle imprese ha effetti costitutivi dell'irreversibile estinzione della società e non può essere paragonata alla trasformazione o fusione dell'ente, né alla scissione o cessione di azienda poiché le prime due presuppongono una prosecuzione del soggetto giuridico sotto una diversa forma giuridica e le altre una vicenda modificativa dell'ente che estende le responsabilità per le obbligazioni nascenti dalla sentenza di condanna al cessionario d'azienda, anche nell'ipotesi che quest'ultimo sia un soggetto estraneo alle vicende che hanno determinato la contestazione dell'illecito in capo alla società”*.

previsioni degli articoli da 24 a 25-ovies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.8 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Come visto, l'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 da parte di un proprio soggetto apicale o sottoposto, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Poiché l'obbiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del D. Lgs. stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto individua le esigenze a cui debbono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, dettando nella sostanza lo schema di detti modelli, e cioè:

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

Inoltre, esso stabilisce che il modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

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

Si rileva, altresì, che ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, inoltre, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il comma 5 del citato art. 30 stabilisce che: *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)”*.

Infine, di particolare rilevanza risulta la modifica dell'art. 51 TUS da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale .

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.