modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs 231/2001

soilmeco

modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs 231/2001

soilmeco

indice

Aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 6

Cap. 1:
Descrizione del quadro normativo 8

1.1 Introduzione 8
1.1.2 Natura della responsabilità 9
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 10
1.3 Fattispecie di reato 10
1.4 Apparato sanzionatorio 16
1.5 Tentativo 18
1.6 Reati commessi all'estero 18
1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito 20
1.8 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo 22
1.9 Codici di comportamento (Linee Guida) 23

Cap.2:
Descrizione della realtà aziendale
- Elementi del modello di Governance e dell'assetto organizzativo generale della società 26

2.1 Il Gruppo Trevi 26
2.2 Soilmec SpA 27
2.3 Assetto organizzativo di Soilmec SpA 28
2.4 Modello di Governance di Soilmec SpA 29

Cap. 3:
Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione 32

3.1 Premessa 32
3.2 Il Progetto di Soilmec S.p.A. per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 32
3.2.1 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 33
3.2.2 Identificazione dei key officer 33
3.2.3 Analisi dei processi e delle attività sensibili 33
3.2.4 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo 34
3.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Soilmec SpA 34

Cap. 4:
L'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 38

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Soilmec S.p.A.. I requisiti. 38
4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 39
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 43
4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi 46
4.3.1 Tutela dei segnalanti e misure correttive 48
4.3.2 Raccolta e conservazione delle informazioni 48
4.3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 49

Cap. 5:
Sistema disciplinare 50

5.1 Funzione del sistema disciplinare 50
5.2 Sanzioni e misure disciplinari 51
5.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 51
5.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 53
5.2.3 Sanzioni nei confronti degli amministratori 53
5.2.4 Sanzioni nei confronti dei sindaci 54
5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società 54
5.2.6 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza 54

Cap. 6:
Piano di formazione e comunicazione 56

6.1 Premessa 56
6.2 Dipendenti 57
6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società 58
6.4 Organismo di Vigilanza 58
6.5 Altri destinatari 59

Cap. 7:
Adozione del modello - criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del modello 60

7.1 Aggiornamento e adeguamento 60

6

modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.Lgs 231/2001

0	**07/10/2011**	**Prima emissione**	**Gruppo di lavoro**	**CDA Consiglio del 07/10/2011**
1	**07/02/2013**	**Seconda Emissione** Integrazione reati ambientali, reati sull'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, oltre che reati di corruzione tra privati	**Responsabile Sviluppo Modello 231**	**CDA Consiglio del 20/03/2013**
2	**31/12/2015**	**Terza emissione** per i richiami formali ai nuovi reati in tema di autoriciclaggio *(si veda Legge n. 186/2014 sulla Voluntary Disclosure)*, contro la P.A., di quelli societari *(si veda Legge 69/2015)* e di quelli ambientali (si veda Legge 68/2015)	**Responsabile Sviluppo Modello 231**	**CDA Consiglio del 21/03/2016**
3	**21/03/2018**	**Quarta emissione** Per aggiornamento ai reati in tema di autoriciclaggio *(si veda Legge n. 186/2014)*, corruzione e falso in bilancio *(si veda Legge n. 69/2015)*, corruzione tra privati *(si veda D.Lgs. 38/2017)* intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *(si veda Legge 199/2016)*, eco reati *(si veda Legge 68/2015), razzismo e xenofobia (si veda 167/2017),* whistleblowing *(si veda Legge 179/2017).*	**Gruppo di lavoro** [1]	**CDA Consiglio del 29/05/2018**

(1)
Il gruppo di lavoro è stato composto dal Compliance Officer e da membri del Top Management della Società, con il supporto di una società di consulenza esterna.

CDA	**Consiglio Di Amministrazione**
ODV	**Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)**
IA	**Internal Audit**

Capitolo I. Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 *(di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto")*, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 [2] è stata dettata la disciplina della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".*

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali *(i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali")* e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi *(art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)* [3].
La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.
Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti [4].
Il D.Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti

[2] *Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.*

[3] *Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati 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 e 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)".*

[4] *Così l'introduzione delle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 con il D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, al mese di marzo 2014.*

a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento *(linee guida)* elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1.2 Natura della responsabilità

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, comma primo, della nostra Costituzione [5] – 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.

[5] *Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: "La responsabilità penale è personale".*

[6] *La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."*

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

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" *(i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);*
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali *(i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001)*.

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 su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi [6].

1.3 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 26 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 o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **reati contro la Pubblica Amministrazione**. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. 231/2001 *(artt. 24 e 25)* [7];
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**. L'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 491-bis, 615-ter, 615-quaterl,

[7] *Si tratta dei seguenti reati: 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 in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione per un atto d'ufficio (ora Corruzione per l'esercizio della funzione) e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318 e 319, come modificati dalla Legge 69/2015), oltre all'art. 319-bis c.p. per le circostanze aggravanti, la corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, 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.) e da ultimo l'induzione indebita a dare promettere utilità (art. 319-quater c.p.) così come modificato dalla Legge 69/2015.*

615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-quinquies 1del codice penale;

- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-bis *(così come modificato dalla Legge 69/2015)*, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 e ai delitti di cui all' Art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.;

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo o segni di riconoscimento,** quali in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, contraffazione, alterazione di marchi e brevetti e introduzione nello stato di prodotti con segni falsi, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"* [8];

- **delitti contro l'industria e il commercio**. L'art. 25-bis.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;

- **reati societari.** Il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari *(quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea e corruzione tra privati, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)* [9];

- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** *(richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, introdotto 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*

[8] *L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 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.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art.473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).*

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") [10];

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.** L'art. 25-quater.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale;

- **delitti contro la personalità individuale,** previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, il traffico d'organi, l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *(c.d. "caporalato")*[11];

- **abusi di mercato,** richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 *("Legge Comunitaria 2004")*[12];

- **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime** commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 25 -septies [13] prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro**, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio. L'art. 25-octies[14] del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale. L'autoriciclaggio *(art. 648-ter.1 c.p.)* è entrato in vigore nel corso del 2015, attraverso la Legge n. 186/2014 c.d. *"Voluntary Disclosure"*;

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25- nonies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis, e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;

[9] *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 (art. 2621 c.c. così come modificato dall'art 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dalla Legge 69/2015, anche attraverso l'aggiunta dell'art. n. 2621-bis, relativo ai fatti di lieve entità) e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, ora "False comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622 c.c., così come modificato dal secondo comma dell'art. 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dagli artt. 9 e 11 della Legge 69/2015), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art. 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, 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 di interesse (art. 2629-bis c.c., introdotto dall'art. 31, primo comma, della legge n. 262*

del 2005, che ha integrato la lettera r) dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione. Il decreto legislativo, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 22 gennaio 2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art 2624 c.c. e modificare l'art. 2625 c.c., non effettua il coordinamento con l'art 25-ter del D.Lgs. 231. Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, è stata altresì aggiunta la corruzione tra privati (art 2635 c.c.), successivamente modificata con il D.Lgs. 38/2017, nel novero dei reati societari, richiamata dall'art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis, del Decreto. Il D.Lgs. 38/2017 ha altresì previsto, tra i reati societari identificati dall'art. 25-ter, l'inclusione del reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis).

10 *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.*

11 *L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. 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.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.) e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), così come modificato dalla legge 11 ottobre 2016, n. 236.*

12 *La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del 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 TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), 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".*

13 *Articolo aggiunto dall'art. 9, legge 3 agosto 2007, n. 123.*

14 *L'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.*

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'Autorità Giudiziaria (art.377-is c.p.), richiamato dall'art.25-decies del Decreto[15];

- **reati ambientali.** L'art. 25-undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti [16] di:

• **Violazioni concernenti gli scarichi** *(D.Lgs. 152/2006, art. 137, comma 2, comma 3, comma 5, comma 11 e comma 13);*

• **Gestione rifiuti non autorizzata** *(D.Lgs. 152/2006, art. 256, comma 1, comma 3, comma 5 e comma 6;*

• **Omessa bonifica dei siti** *(D.Lgs. 152/2006, art. 257, comma 1 e comma 2);*

• **Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari** *(D.Lgs. 152/2006, art. 258, comma 4);*

• **Traffico illecito dei rifiuti** *(D.Lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);*

• **Attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti** *(D.Lgs. 152/2006, art. 260, comma 1, comma 2, comma 6, comma 7, e comma 8);*

• **Sanzioni per violazioni delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti** *(parte V, Titolo 1 – Prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività) (D.Lgs. 152/2006, art. 279, comma 5);*

• **Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione** *(Convenzione di Washington)*, oltre alla commercializzazione/detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica *(Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, art. 1 comma 1, art. 2 comma 1 e 2, art. 6 comma 4 e art. 3-bis comma 1);*

• **Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente** *(cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanza lesive) (Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, art. 3 comma 6);*

[15] *L'art.25-decies è stato aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.*

[16] *La legge 22 maggio 2015, n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha connotato i reati ambientali non più come contravvenzioni bensì come delitti ai quali il codice penale, all'art. 17, associa un sistema di pene più severo rispetto alle contravvenzioni. Il legislatore ha dunque voluto rafforzare il contrasto ai comportamenti a danno dell'ambiente.*

[17] *Così come aggiornato con l'entrata in vigore della legge 20 novembre 2017 n. 161 (c.d. "Codice Antimafia").*

[18] *La legge 20 novembre 2017 n. 167, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea", entrata in vigore data 12 dicembre 2017, ha recepito le indicazioni della Legge Europea 2017, introducendo all'interno del D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia".*

- **Inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque** *(D.Lgs. 202/2007, art. 9 comma 1 e 2, art. 8 comma 1 e 2);*
- **Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette** *(Codice Penale, art. 727-bis);*
- **Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto** *(Codice Penale, art. 733-bis);*
- **Inquinamento ambientale** *(Codice Penale, art. 452-bis)*, rientrante nei c.d. "ecoreati" introdotti dalla legge 29 maggio 2015, n. 68;
- **Disastro ambientale** *(Codice Penale, art. 452-quater),* rientrante nei c.d. "ecoreati" introdotti dalla legge 29 maggio 2015, n. 68;
- **Delitti colposi contro l'ambiente** *(Codice Penale, art. 452-quinquies)*, rientrante nei c.d. "ecoreati" introdotti dalla legge 29 maggio 2015, n. 68;
- **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** *(Codice Penale, art. 452-sexies),* rientrante nei c.d. "ecoreati" introdotti dalla legge 29 maggio 2015, n. 68;
- **Circostanze aggravanti** *(Codice Penale, art. 452-octies)*, rientrante nei c.d. "ecoreati" introdotti dalla legge 29 maggio 2015, n. 68, che richiama l'associazione a delinquere *(art. 416 c.p.)* e l'associazione di tipo mafioso *(art. 416-bis c.p.);*

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** *(D.Lgs. 25 settembre 1998, n. 286, Artt. 12*[17] *e 22)*, richiamato dall'art. 25-duodecies del Decreto;

- **razzismo e xenofobia** *(legge 13 ottobre 1975, n. 654, Art. 3)*, richiamato dall'art. 25-terdecies del Decreto[18];

- **reati transnazionali** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità[19].

L'ampiezza del catalogo dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 è conseguenza della tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria [20].

1.4 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria *(e sequestro conservativo in sede cautelare);*
- 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 amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 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 *(e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati*

[19] *I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati. In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D.Lgs. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 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". Il D.Lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.*

[20] *La legge 25 febbraio 2008 n. 34 recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee (Legge Comunitaria 2007), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 6 marzo 2008 n. 56, S.O. n. 54, prevede la delega al Governo per l'attuazione di alcune decisioni quadro. Essa prevede diversi principi e criteri direttivi in materia di responsabilità degli enti e modifiche al D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, l'art. 29 (Principi e criteri direttivi di attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato) della legge prescrive al Governo di introdurre nel codice penale una fattispecie criminosa la quale, fatto salvo quanto attualmente previsto dall'art. 2635 c.c., punisca la condotta di amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori e responsabili della revisione i quali compiono od omettono di compiere, in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio a seguito della dazione o della promessa di utilità per sé o per altri, atti che comportano o possono comportare distorsioni di concorrenza riguardo all'acquisizione di beni o servizi commerciali e anche di colui che dà o promette l'utilità e di introdurre tra i reati di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, la fattispecie criminosa di cui sopra, con la previsione di adeguate sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti delle persone giuridiche nel cui interesse o vantaggio sia stato posto in essere il reato. Ancora, la Decisione Quadro 2008/841/GAI del Consiglio del 24 ottobre 2008 relativa alla lotta contro la criminalità organizzata pubblicata Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 300/43 dell'11 novembre 2008 all'art. 5 (Responsabilità delle persone giuridiche) prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili dei reati di cui all'articolo 2 (relativi alla partecipazione ad un'organizzazione criminale) commessi a loro beneficio qualora la mancata sorveglianza o il mancato controllo da parte di una persona di cui al paragrafo 1 abbia reso possibile la commissione, da parte di una persona soggetta alla sua autorità, di uno di tali reati. Nel corso del 2008 due provvedimenti, rispettivamente della Comunità e dell'Unione Europea (Direttiva 2008/99/CE, 19 novembre 2008 e Gazzetta Ufficiale della UE Legge n. 328, 6 dicembre 2008), impongono agli Stati Membri di emanare, entro il 28 dicembre 2010, norme che prevedano la responsabilità penale delle Società per la commissione, favoreggiamento o l'istigazione dei reati ambientali.*

[21] *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."*

[22] *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 é già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 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 é prevista la sua responsabilità é sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".*

transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore) 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 illeciti [21].

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 definitiva [22]. 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. 231/2001 [23].

1.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie *(in termini di importo)* e le sanzioni interdittive *(in termini di durata)* sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento *(art. 26 D.Lgs. 231/2001).*

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 - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero [24]. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

[23] *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".*

[24] *L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."*

[25] *Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".*

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

(i) il reato deve essere commesso 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)* [25] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati 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 dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo [26].

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).*

[26] *Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento e' stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero e' stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).*

[27] *La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

[28] *Art. 7, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".*

[29] *Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del D.Lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto "Codice etico" emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.*

[30] *Si rimanda a quanto descritto all'interno della sezione "V. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese" delle Linee Guida di Confindustria, così come aggiornate, da ultimo, al mese di marzo 2014.*

1.8 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che *(art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001)*:

a) l'organo dirigente 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 e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa" [27].

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 [28].

In ogni caso, 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.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che

gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

1.9 Codici di comportamento (Linee Guida)

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".*

Confindustria, alla quale aderisce Soilmec S.p.A., in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida [29] per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *(di seguito, "Linee guida di Confindustria")* fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo *(i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente)* e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i pro-

cessi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, sopra richiamato. L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di marzo 2014.

Soilmec S.p.A. ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee Guida Confindustria all'interno delle quali viene altresì approfondita la gestione delle tematiche afferenti al D.Lgs. 231/2001 per i Gruppi di imprese [30].

Capitolo 2. Descrizione della realtà aziendale

Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società

2.1 I Gruppo Trevi [31]

Il Gruppo Trevi nasce nel **1957** come **"Impresa Palificazioni Trevisani Geom. Davide"**, dal nome del suo fondatore.

Di seguito alcune delle tappe fondamentali nell'evoluzione del Gruppo:

- **1969 viene costituita la Soilmec**, azienda metalmeccanica del Gruppo, e ad oggi tra le maggiori aziende mondiali nel settore delle attrezzature per fondazioni.
- **1983 la Pali Trevisani diventa Trevi S.p.A**. e, nello stesso anno, il 20 giugno, **viene costituita la Trevi Finanziaria Industriale S.p.A.** come holding finanziaria del Gruppo.
- **1998 in Venezuela viene costituita Petreven C.A.**, attiva nel campo dei servizi di perforazione per le compagnie petrolifere, che inizia le proprie attività l'anno successivo.
- **1999, il 15 luglio la Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. si quota alla Borsa di Milano**; viene **acquisita la società Swissboring Piling Corporation** con sede negli Emirati Arabi Uniti, Oman, Qatar;
- **2004 la Soilmec Drilling Division diviene Drillmec S.p.A**.; viene **acquisita la Rodio S.p.A.**.

Attualmente il Gruppo si compone di quattro Divisioni, facenti capo rispettivamente a Trevi S.p.A., Soilmec S.p.A., Petreven S.p.A. e Drillmec S.p.A..
Le Divisioni Trevi e Soilmec coprono le attività del settore "Costruzioni *(fondazioni speciali)*", mente le Divisioni Petreven e Drillmec operano nel settore "Oil & Gas".

[31] *Le informazioni contenute nel presente capitolo sono tratte dal sito internet www.trevifin.com.*
[32] *Le informazioni contenute nel presente capitolo sono tratte dallo Statuto di Soilmec S.p.A. e dal sito internet http://www.soilmec.com/en/*

2.2 Soilmec S.p.A.[32]

Davide Trevisani fonda a Cesena (Emilia-Romagna), nel 1957, l'Impresa Palificazioni Trevisani Geom. Davide.

Nel 1962 viene brevettata la prima attrezzatura semovente per l'esecuzione di pali battuti e nel 1967 viene progettata e brevettata la prima rotary per lo scavo di pali trivellati di grande diametro.

Il 1967 è anche la data della prima acquisizione di una grossa commessa estera, con la realizzazione delle fondazioni dell'Apapa Road a Lagos, in Nigeria. Ben presto l'impresa si rende conto di aver bisogno di macchine proprie per realizzare i propri progetti, così nel 1969 nasce Soilmec *(di seguito anche la "Società"),* con l'obiettivo di realizzare le attrezzature necessarie per sostenere i progetti dell'Impresa Palificazioni Trevisani.

Soilmec S.p.A. ha come oggetto sociale la costruzione, la vendita, la locazione, l'acquisto e la permuta, la manutenzione e riparazione di componenti, moduli, macchine, attrezzature di sollevamento, gru ed impianti per l'edilizia in genere, per lavori stradali, per palificazione e per fondazioni, per la realizzazione di indagini geologiche e geognostiche, per la perforazione di pozzi a terra e a mare finalizzati all'estrazione e allo sfruttamento di acqua, gas, idrocarburi e di ogni altra risorsa endogena in genere, per il trattamento ecologico delle acque marine, fluviali e lacustri, nonché di macchine ed impianti affini o connessi a quelli sopra elencati.

L'oggetto sociale comprende altresì l'acquisto, la costruzione, la vendita, la gestione, la manutenzione e riparazione di parcheggi, automatici e non, sotterranei e/o in superficie, nonché la costruzione di carpenteria, di motori endotermici, motocicli, ciclomotori, motopompe, generatori di corrente, di macchine per lo svago, il turismo ed affini.

La Società può inoltre esportare, importare, distribuire, esercitare trasporti per conto terzi di macchinari in genere nonché svolgere ogni altra attività che sia comunque attinente, affine o connessa con le attività di cui sopra, costituenti l'oggetto principale della Società. A questo proposito, Soilmec S.p.A. può altresì compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie aventi pertinenza con l'oggetto sociale *(ad esempio prestare fidejussioni e garanzia a favore di terzi, assumere quote, partecipazioni in altre società o ditte aventi meno scopi affini o analoghi, ecc.).* Essa potrà partecipare a consorzi, joint-ventures, raggruppamenti d'impresa, anche temporanei, e G.E.I.E. con altre società o ditte aventi o meno scopi affini o analoghi, in Italia ed all'estero.

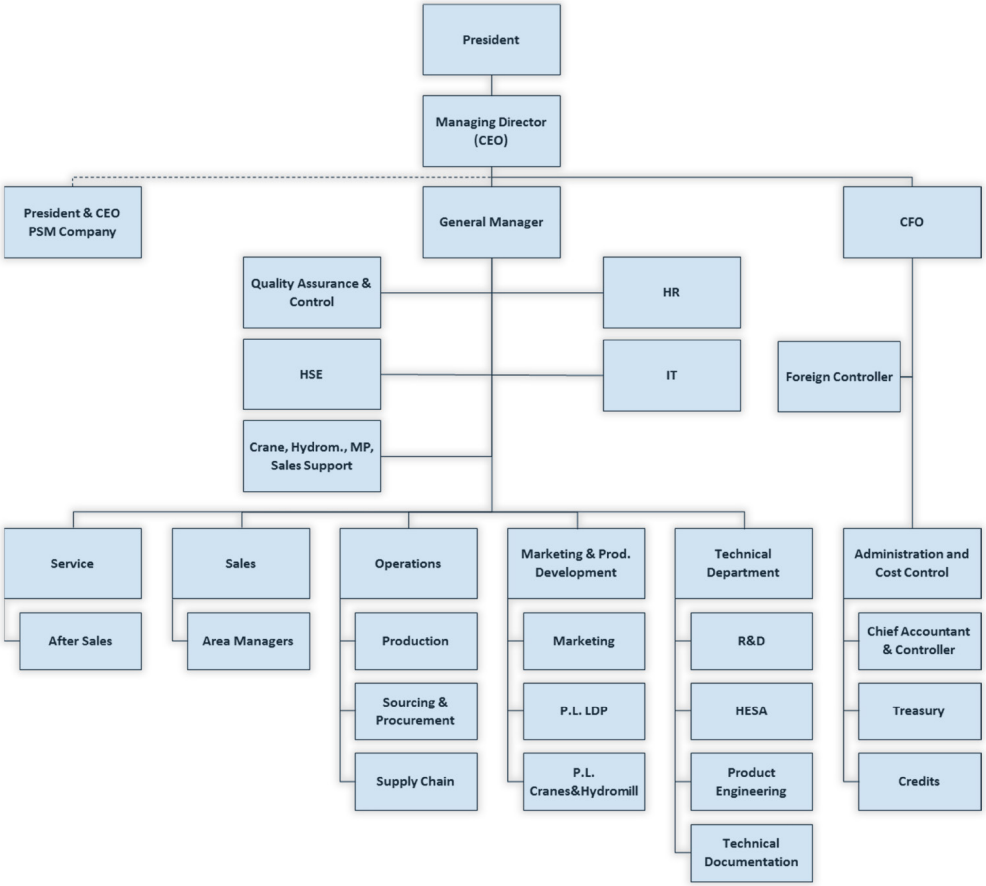
Infine, la Società offre ai propri clienti anche una serie di servizi *(corsi di formazione per il persona-*

le, prestazione di manodopera, ecc.) complementari alle attività principali dell'oggetto sociale, così come descritte in precedenza.

Nella realizzazione di tali attività, la Società ha adottato fin dalle origini un approccio operativo orientato al futuro e all'innovazione, diventando così un'azienda leader nel settore internazionale dei macchinari e degli impianti per la lavorazione ingegneristica dei terreni.

2.3 Assetto organizzativo di Soilmec S.p.A.

Soilmec S.p.A. è organizzata come segue:



2.4 Modello di governance di Soilmec S.p.A.[33]

La società è amministrata da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, anche non soci. La nomina degli amministratori spetta all'assemblea ordinaria, la quale determina anche il numero dei membri dell'organo amministrativo. Gli amministratori durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e in particolare sono riconosciute ad esso tutte le facoltà per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano dalla legge o dal presente statuto, in modo tassativo, riservate all'assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 del Codice Civile, parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri e la relativa remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio può altresì disporre che venga costituito un comitato esecutivo composto da alcuni suoi membri. Nelle ipotesi di cui ai precedenti periodi si applica l'art. 2381 del Codice Civile. La periodicità di cui al comma 5 dell'art. 2381 del Codice Civile è fissata in giorni 180.

Il Consiglio può altresì nominare direttori generali e procuratori speciali, determinandone i poteri.

All'amministratore unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ed in caso di sua assenza od impedimento, a ciascuno dei Vicepresidenti, spetta la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio, con facoltà di impegnare la società o di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per qualsiasi grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazione e di nominare, all'uopo, avvocati e procuratori alle liti, determinandone gli emolumenti. La firma sociale e la rappresentanza nei confronti dei terzi spettano altresì, nei limiti dei poteri a ciascuno conferiti, agli Amministratori Delegati, ai Direttori Generali, ai Procuratori Speciali ed ai direttori tecnici, i quali, nei suddetti rispettivi limiti, rappresenteranno la società con effetti vincolanti nei rapporti sia interni che esterni relativi alla gestione sociale.

L'assemblea nomina il collegio sindacale, costituito da tre o cinque sindaci effettivi e due supplen-

[33] *Le informazioni contenute nel presente capitolo sono tratte dalla visura camerale di Soilmec S.p.A.*

ti, ne nomina il presidente e determina per tutta la durata dell'incarico il compenso annuale a loro spettante. Il controllo contabile della società è esercitato dal collegio sindacale, a condizione che sia integralmente costituito da revisori contabili iscritti nel Registro istituito presso il Ministero di Giustizia, o da società di Revisione, secondo quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci e comunque in ottemperanza alle disposizioni vigenti di legge.
Nelle ipotesi in cui non tutti i sindaci siano iscritti nel Registro dei Revisori contabili ovvero la società faccia ricorso al mercato del capitale di rischio o sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato, il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione.

Capitolo 3. Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione

3.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholders*: manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società 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.

La Società ha, quindi, inteso avviare l'attività di redazione del proprio modello organizzativo *(di seguito, il "Progetto")* conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 Il Progetto di Soilmec S.p.A. per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto si è articolato in quattro macro fasi:

1. Individuazione dei processi e delle attività sensibili.
2. Identificazione dei key officer.
3. Analisi dei processi e delle attività sensibili c.d. Risk Assessment.
4. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.2.1 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti *"sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").*

Lo scopo della Fase 1 è stata l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

L'individuazione delle attività sensibili è stata possibile mediante l'analisi documentale della struttura societaria ed organizzativa della Società effettuata con il supporto di professionisti esterni.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa hanno dunque permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

3.2.2 Identificazione dei key officer

Lo scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i 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 officer")*.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, *key officer,* oltre al Presidente, le prime linee responsabili delle funzioni coinvolte nello svolgimento dei processi sensibili.

La Fase 2 si è conclusa con la strutturazione di una preliminare *"mappa dei processi/attività sensibili"* verso cui indirizzare l'attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3.

3.2.3 Analisi dei processi e delle attività sensibili

L'obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta tramite di interviste con i key officer mediante il supporto di professionisti

esterni esperti in ambito di modelli organizzativi di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

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

Le risultanze delle interviste sono state formalizzate all'interno di un documento di *Risk Assessment.*

Questo riporta per ciascuna attività sensibile: i) le modalità esemplificative delle possibili condotte illecite, ii) il sistema di deleghe e procure in essere; iii) le procedure aziendali in essere; iv) la descrizione della situazione "as is"; v) i punti di miglioramento del sistema di controllo interno esistente.
Il documento di *Risk Assessment* è stato condiviso con i *key officer* individuati.

3.2.4 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Lo scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società sulla base delle risultanze del *Risk Assessment* e tenuto conto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

In accordo a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, inoltre, il modello dovrà essere oggetto di aggiornamento in occasione di qualsiasi intervento normativo che vada a modificare o integrare le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 o di mutamenti organizzativi tali per cui le prescrizioni del Modello non aderiscano all'effettiva realtà aziendale.

3.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Soilmec S.p.A.

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 *(di seguito, il "Modello")* ha comportato, dunque, un'attività di assessment del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.
Il D.Lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, ge-

stione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società *(collaboratori esterni, fornitori, ecc.)*, richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito *(la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).*

Il Modello, pertanto, 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, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di protocoll*i (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- 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;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/01 *(costituito da Parte Generale e Parti Speciali);*
- Codice Etico.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01" contiene:

(i) nella parte generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle

misure e delle disposizioni del Modello;

- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

Si riporta di seguito l'elencazione delle parti speciali di cui si compone il modello Soilmec:

- Parte Speciale **A**: Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte Speciale **B**: Gestione degli acquisti
- Parte Speciale **C**: Gestione delle attività di business
- Parte Speciale **D**: Gestione delle attività di ricerca e sviluppo
- Parte Speciale **E**: Gestione del personale
- Parte Speciale **F**: Amministrazione, contabilità e bilancio
- Parte Speciale **G**: Gestione dei rapporti intercompany
- Parte Speciale **H**: Finanza e tesoreria
- Parte Speciale **I**: Information technology
- Parte Speciale **L**: Operazioni straordinarie
- Parte Speciale **M**: Salute e sicurezza
- Parte Speciale **N**: Gestione ambientale
- Parte Speciale **O**: Gestione delle informazioni privilegiate
- Parte Speciale **P**: Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità

Il documento prevede inoltre quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che riprende i principi generali e le norme comportamentali comuni a tutto il Gruppo. Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice Etico crea un corpus normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello della Società.

Capitolo 4. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Soilmec S.p.A. . I requisiti.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – 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 D.Lgs. 231/2001, 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 [34] ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato al tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria [35] suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

(i) autonomia e indipendenza;
(ii) professionalità;
(iii) continuità d'azione.

[34] La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente […] dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti […] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa […]".

[35] Linee Guida Confindustria: "Per verificare se esista già, nell'ambito dell'organizzazione societaria, una struttura dotata dei requisiti necessari per svolgere le funzioni attribuire all'Organismo previsto dal D.Lgs. 231/2001, pare utile individuarne i principali requisiti, come desumibili dal Decreto 231 e interpretati dalla giurisprudenza.

I requisiti dell'**autonomia** e dell'i**ndipendenza** richiederebbero: a) l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, b) la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale; c) la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della **professionalità** deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della **continuità d'azione** rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza [36].

L'Organismo di Vigilanza *(di seguito anche "OdV")* della Società è un organismo plurisoggettivo (composto da 3 membri), individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali di ciascuno dei suoi membri, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per un periodo di tre anni, stabilito in sede di nomina. L'Organismo di Vigilanza è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità [37].

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri [38].

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

Autonomia ed indipendenza: *[...] Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.*

Professionalità: *Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività. Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso id specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli. Il Modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la giurisprudenza ha fatto riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione dei compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi (Trib. Milano, 20 settembre 2004). Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo). È inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di Vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del Modello è prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna […].*

Continuità di azione: *per garantire l'efficace e costante attuazione di un Modello quale è quello delineato dal Decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari […]".*

36 *Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 "non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV). Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente […]. A dispetto della indifferenza del Legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al mese di marzo 2014.*

37 *"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 (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al mese di marzo 2014.*

38 *Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.*

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *(il c.d. patteggiamento),* in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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;

- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2-bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;

- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno dove 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, ecc.);*
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta *(il c.d. patteggiamento);*
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi *(ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile)* dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisititi di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo, dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri [39]:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità 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 D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti.

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e 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 e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazio-

[39] *Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:*

- *vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*
- *esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso;*
  - *suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale […];*
  - *follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte".*

(Da Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al mese di marzo 2014).

ne, nonché verso il Collegio Sindacale;

- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti degli stessi per motivi collegati alle segnalazioni, in accordo a quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 [40] *(legge sul cd. "whistleblowing")*;

- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;

- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali e gli eventuali Comitati *(es. Comitato di Controllo Interno)* che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, mediante apposito indirizzo di posta elettronica **odv.soilmec@soilmec.it**, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili *(ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici a livello nazionale ed internazionale, sugli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità,*

[40] *La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Whistleblowing") ed entrata in vigore in data 29 dicembre 2017, ha integrato l'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con tre nuovi commi. Nello specifico, la legge stabilisce che: se di marzo 2014).*

- *i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:*
  - *uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti la presentazione di segnalazioni di condotte illecite o di violazioni dei Modelli stessi di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo al contempo la riservatezza dei segnalanti;*
  - *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità dei segnalanti;*
  - *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni;*
  - *nell'ambito del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;*
- *l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al punto precedente possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro (per i provvedimenti di sua competenza) oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;*
- *il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei segnalanti siano da considerarsi nulli.*

informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);

- 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 contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne partner, 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.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **i)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; **ii)** a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; **iii)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- i partner, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi [41];
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.
- Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.3.1 Tutela dei segnalanti e misure correttive

Al fine di sensibilizzare i destinatari sull'importanza di segnalare qualsiasi comportamento difforme ai principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico e di preservare la riservatezza dei segnalanti la società si è dotata di adeguati canali di comunicazione. Parimenti al fine di scoraggiare segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave da parte dei segnalante la società ha definito misure disciplinari idonee nell'ambito del sistema disciplinare.

4.3.2 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni [42].

[41] Ai sensi della legge 30 novembre 2017 n. 179 (sul cd. "whistleblowing"), le segnalazioni devono essere circostanziate a condotte illecite, rilevanti ai sensi D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e rispetto alle quali i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

[42] Così come indicato nelle "Linee Guida per l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 e per il coordinamento con la funzione di vigilanza del Collegio Sindacale" emesse dall'Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili nel mese di maggio 2013.

4.3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'identificazione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona del CEO;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione, in presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari e con il Presidente cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

(i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

(ii) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

(iii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (*ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.)* ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al CEO.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Capitolo 5. Sistema disciplinare

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.
L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria [43].

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei *"Destinatari"* di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.
Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.
Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare relativo a presunte violazioni del Modello potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro *(CCNL)* in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 *(Statuto dei Lavoratori [44])* – i provvedimenti previsti dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL per i dipendenti delle imprese metal meccaniche ed affini.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sulla base dei principi e criteri sopra indicati,

a) i provvedimenti di rimprovero verbale, di rimprovero scritto, di multa e di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione troveranno applicazione qualora il dipendente violi le procedure previste dal Modello o comunque tenga, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico, ricorrendo la violazione dell'art. 2104 cod. civile. In particolare, troverà normalmente applicazione il provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione. In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra tale da non concretizzare gli estremi del licenzia-

mento, si può procedere all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni, mentre nei casi di minore gravità si può procedere al rimprovero verbale o scritto;

b) il provvedimento di licenziamento con preavviso *(per giustificato motivo)* troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa *(art. 10, lett. A), CCNL)*, come ad esempio:

- qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal Decreto;
- qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello e dalle relative procedure attuative, a presidio della sicurezza e salute dei lavoratori;

c) il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa) sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle Procedure contenute nel Modello ovvero delle prescrizioni del Codice Etico, in quanto comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro *(art. 10, lett. B), CCNL).*

[43] *"L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex Decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. […] Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata al mese di marzo 2014.*

[44] *Così come aggiornato con l'entrata in vigore dei Decreti legislativi in attuazione del c.d. "Jobs Act" (legge 10 dicembre 2014 n. 183).*

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare, rappresentata congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane e dall'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno, avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione attraverso apposita delibera, applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

5.2.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di un Amministratore, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione sociale di responsabilità ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci [45], l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa, con relazione scritta, il Presidente.

5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale

[45] Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del D.Lgs. 231/2001 (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).

l’interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l’effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

Capitolo 6. Piano di formazione e comunicazione

6.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.
In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi 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 della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti *(ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001)*, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti *(anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio)* sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, con particolare attenzione ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno, ed 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. Le attività di divulgazione del Modello e dei suoi contenuti vengono monitorate mediante apposite sessioni formative in occasione delle quali viene tenuta traccia:

- dei partecipanti al corso, indicando in apposito registro, il nome ed il cognome del partecipante e la data del corso;
- dell'esito della formazione mediante la somministrazione ai partecipanti di questionari di valutazione.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui 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 principi contenuti nel Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".*

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; 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.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà

loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi *(ad esempio: staff meeting, ecc.).*

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello.

6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici *(es.: video conferenza, e-learning).*

6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati *(ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi)* con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto dei Principi di riferimento del Modello.

Capitolo 7. Adozione del modello - Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del modello

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

(i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

(ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

(iii) modifiche normative;

(iv) risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001

soilmec

04/2024

Communication & Sustainability | Trevi Group