



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
D. LGS. 231/2001

Parte Generale

REVISIONE	DATA	MOTIVO	APPROVAZIONE
00	20.06.2023	Adozione	AU
01			
02			

Indice

Parte generale

CAPITOLO PRIMO: DEFINIZIONI	6
CAPITOLO SECONDO: LA RESPONSABILITÀ "PENALE" DELLE IMPRESE AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	9
2.1 PREMessa.	9
2.2. I CRITERI DI CONNESSIONE TRA LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E LA PERSONA FISICA.	10
2.3. LE TIPOLOGIE DI ENTI SOGGETTI AL D.LGS. 231/2001.	12
2.4. L'APPLICABILITÀ DELLA NORMATIVA IN ESAME AI "GRUPPI DI SOCIETÀ".	13
2.5. LA DIMENSIONE "SOGGETTIVA" DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.	14
2.6. IL SISTEMA SANZIONATORIO.	16
2.7. ONERI INCOMBENTI SULL'ENTE PER EVITARE LA CONDANNA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.	19
2.7.1. <i>Segue. Le cause di esonero dalla responsabilità: i c.d. modelli organizzativi.</i>	21
2.7.2. <i>Segue. Whistleblowing: l'adozione di canali di segnalazione per prevenire il rischio di commissione di reati.</i>	24
2.7.3. <i>Segue. L'adozione di un valido modello e l'efficace attuazione.</i>	26
2.8. LA COMPLIANCE INTEGRATA ALLA LUCE DELLE POSSIBILI CONFLUENZE TRA IL GDPR E MOGC EX DLGS 231/01.	28
2.9. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.	30
CAPITOLO TERZO: LA DESTINATARIA DEL MOGC: LA I.T.S. SRL.....	32
3.1 LA I.T.S. SRL	32
CAPITOLO QUARTO: CRITERI, OBIETTIVI E CARATTERISTICHE DEL MOGC	34
4.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.	34
4.1.1 <i>Le Linee Guida elaborate da Confindustria.</i>	34
4.1.2. <i>La Mappatura delle aree a rischio e i relativi controlli.</i>	36
4.2. APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO.	37
4.3. IL MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE.....	38
4.3.1. <i>Assemblea dei soci.</i>	38
4.3.2. <i>Amministratore unico.</i>	38
4.3.3. <i>Revisore dei conti.</i>	39
4.4. RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE E POTERI AUTORIZZATIVI.	39

4.5. PRINCIPI DI CONTROLLO E PROCEDURE ORGANIZZATIVE.....	40
4.6. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.	42
4.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI (SCIGR).....	44
4.8. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.	45
4.9. CRITERI, OBIETTIVI E CARATTERISTICHE DEL MOGC ADOTTATO DALLA I.T.S. SRL	47
4.10. APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO.	49
4.11. MODIFICHE, INTEGRAZIONI E AGGIORNAMENTI.	49
4.12. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	50
4.12.1. <i>Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili.</i>	50
4.12.2. <i>Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità).</i>	50
4.12.3. <i>Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici.</i>	50
4.12.4. <i>Comunicazione a terzi e al mercato.</i>	50
CAPITOLO QUINTO: L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	52
5.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA "I.T.S. SRL"	52
5.2. AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ DI AZIONE DELL'OdV.....	53
5.3. COMPOSIZIONE E NOMINA.....	54
5.4. FUNZIONI, POTERI E BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	56
5.5. FLUSSI INFORMATIVI.....	57
5.5.1. <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.</i>	57
5.5.2. <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.</i>	57
5.6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.	58
CAPITOLO SESTO: IL CODICE ETICO DELLA I.T.S. SRL	59
6.1. PREMESSA.	59
6.2. PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ.	59
6.3. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER.....	61
6.3.1. <i>Etica, trasparenza, correttezza, professionalità.</i>	61
6.4. RAPPORTO CON I SOCI.....	62
6.5. MEZZI DI INFORMAZIONE.....	62
6.6. AUTORITÀ E ISTITUZIONI PUBBLICHE.	62
6.7. ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....	63
6.8. PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ "NON PROFIT".	63
6.9. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI.	63

6.9.1. <i>Clienti</i>	63
6.9.2. <i>Fornitori e collaboratori esterni</i>	64
6.10. MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DELLA I.T.S. SRL	65
6.10.1. <i>Sviluppo e tutela delle Risorse umane</i>	65
6.10.2. <i>Security aziendale</i>	66
6.10.3. <i>Molestie o mobbing sul luogo di lavoro</i>	66
6.10.4. <i>Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo</i>	67
6.11. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.	68
6.11.1. <i>Sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i>	68
6.11.2. <i>Conflitti di interesse</i>	69
6.11.3. <i>Trasparenza delle registrazioni contabili e fiscali</i>	70
6.11.4. <i>Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica</i>	70
6.11.5. <i>Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale</i>	71
6.12. RISERVATEZZA.	71
6.12.1. <i>Protezione del segreto aziendale</i>	72
6.12.2. <i>Tutela della privacy</i>	72
6.13. PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI, INIZIATIVE, EVENTI O INCONTRI ESTERNI.	73
6.14. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO.	73
6.15. OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE ETICO ED OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, C. 2 BIS DEL D. LGS. 231/2001.	74
6.17. STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA.	75
6.18. REVISIONE DEL CODICE.....	75
6.19. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE.	75
CAPITOLO SETTIMO: IL SISTEMA DISCIPLINARE	77
7.1. INTRODUZIONE.....	77
7.1.1. <i>Ratio del sistema disciplinare</i>	77
7.1.2. <i>Il Sistema Disciplinare della I.T.S. srl</i>	78
7.2. I SOGGETTI DESTINATARI.	79
7.2.1. <i>Gli amministratori</i>	79
7.2.2. <i>Gli altri soggetti in posizione "apicale"</i>	79
7.2.3. <i>I dipendenti</i>	79
7.2.4. <i>I membri dell'Organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza</i>	80
7.2.5. <i>Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello</i>	80

7.3. LE CONDOTTE RILEVANTI.	80
7.4. LE SANZIONI.....	81
7.4.1. <i>Le sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	82
7.4.2. <i>Le sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali</i>	83
7.4.3. <i>Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti</i>	83
7.4.4. <i>Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza</i>	84
7.4.5. <i>Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari</i>	85
7.5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.	85
7.5.1. <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	86
7.5.2. <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali</i>	87
7.5.3. <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>	88
7.5.4. <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Organo di controllo o del componente dell'Organismo di Vigilanza</i>	89
7.5.5. <i>Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari</i>	90
CAPITOLO OTTAVO: I REATI PRESUPPOSTO IN GENERALE	91

ALLEGATI AL MODELLO 231/01

ALLEGATO	DESCRIZIONE
1	ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA AZIENDALE
2	MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITA' SENSIBILI
3	MAPPATURA DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT)
4	MANSIONARIO
5	REGOLAMENTO DEI FLUSSI INFORMATIVI
6	PROCEDURE OPERATIVE

CAPITOLO PRIMO

DEFINIZIONI

Questo documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo, predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, adottato dalla **I.T.S. srl** per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto.

Appare preliminarmente opportuno fornire una serie di definizioni utili alla migliore comprensione del Modello.

Attività sensibili	Attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati
Autorità	Autorità giudiziarie, di controllo o di vigilanza
AU	Amministratore unico
Decreto/ d.lgs.	Il decreto legislativo 231 del 8.6.2001, intitolato " <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300</i> ", e successive modificazioni
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5 c. 1 lett. a D. Lgs. 231/2001). Nella I.T.S. srl tali soggetti sono stati identificati nell'Amministratore unico.
Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5 c. 1 lett. b)
Organismo di	Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di

Vigilanza	vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento.
Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività.
Processo	L'insieme di più attività sensibili attinenti al medesimo processo.
Reati	Reati cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche in caso di violazione del Modello 231/2001 adottato, dalla I.T.S. srl
Delega di funzioni	Lo strumento giuridico attraverso il quale l'Amministratore unico trasferisce ad altro soggetto la responsabilità di un settore, ai sensi dell'art. 40 c. 2 c.p.
Codice etico	L'insieme dei valori e dei principi generali cui si ispira la I.T.S. srl nello svolgimento e nella conduzione della propria attività
P.A.	Pubblica amministrazione
P.U.	Pubblico ufficiale, colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
I.P.S.	Incaricato di pubblico servizio, colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio ai sensi dell'art. 358 c.p.
Stakeholders	Chiunque abbia a che fare con la I.T.S. srl
Risk assessment	Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali

Oltre alle prescrizioni del Decreto, il presente MOGC ha come punti di riferimento:

- ✓ Il codice di autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana s.p.a.
- ✓ La circolare Gdf n. 83607/2012 – vol. III
- ✓ Le linee guida di Confindustria, aggiornate al giugno 2021
- ✓ Il D.M. 13.2.2014 *Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle PMI.*
- ✓ Certificazione ISO 9001:2015
- ✓ Certificazione ISO 14001:2015

Le fonti sopra indicate sono parte integrante del presente MOGC che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

1. la parte generale del MOGC ed il codice etico: in essi sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza e lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività (cfr. infra);
2. le linee guida per gli organi di *governance*, che introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi, in particolare, dei reati di cui al Decreto, si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico (cfr. infra);
3. il sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR): è l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del MOGC, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi (cfr. infra);
4. il sistema disciplinare, aspetto fondamentale del Modello, che prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole di comportamento ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

CAPITOLO SECONDO

LA RESPONSABILITÀ “PENALE” DELLE IMPRESE

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Poste le definizioni più ricorrenti nell’ambito del Modello adottato dalla **I.T.S. srl** appare sistematicamente doveroso svolgere brevi premesse sulla responsabilità amministrativa (*rectius*, penale) degli enti, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2.1 Premessa.

Com’è noto, il decreto legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro sistema penale la responsabilità degli enti per gli illeciti “amministrativi” dipendenti da reato (art. 1), superando l’antico principio – che resisteva ormai dal 1930 - secondo il quale **la società non può commettere il reato** (*societas delinquere non potest*), includendo quindi tra i soggetti attivi del reato anche gli enti.

La fattispecie determinante la responsabilità amministrativa degli enti da reato di cui al d. lgs. 231/01 nasce dalla realizzazione (sia nella forma consumata, sia, ove previsto, nella forma tentata) di specifici reati presupposto, ai quali consegue la naturale forma di responsabilità.

Il fatto di reato è lo stesso, ma assume una duplice qualificazione giuridica, atteso che vale come condotta di reato nei confronti dell’autore-persona fisica, e la natura di parte della condotta di illecito amministrativo per le soggettività collettive, qualora però – come si vedrà - l’ulteriore trincea di questa seconda complessa modalità si enuclei nella **antecedente omessa attuazione del ‘piano di prevenzione’ dei reati di riferimento** – piano come noto definito Modello di organizzazione, gestione e controllo – **quale ‘onere (organizzativo)’ dell’ente ed appunto finalizzato all’impedimento dei reati “della specie di quello verificatosi”**.

La scelta del legislatore (artt. 5, 6, 7 del d. lgs. 231/2001) risulta caratterizzata dalla previsione di due punti fermi:

➤ la doverosa presenza nell’autore del reato-presupposto di una **qualifica** o di una **determinata posizione soggettiva inquadrata nell’organizzazione** interna dell’ente,

formalizzata o di fatto (ma in questo caso soltanto per ciò che concerne i soggetti indicati nell'art. 5, alla lett. a), i cosiddetti soggetti 'apicali')

➤ **il particolare collegamento della condotta con l'organizzazione interna dell'ente** (*infra* 2.2).

Individuato il reato, attribuita rilevanza al legame fra il soggetto attivo e l'ente, considerata l'interconnessione tra illecito (penale) del primo ed illecito (amministrativo) del secondo, accertata infine l'omissione della predisposizione o valutate negativamente l'effettività della adozione o l'efficacia della attuazione dell'apposito modello organizzativo specificamente calibrato sul rischio-reato, da tale legame **nasce la responsabilità diretta dell'ente**, di natura pubblicistica, **con un autonomo sistema punitivo a sanzioni pecuniarie** (caratterizzate nel *quantum* da una particolare determinazione per quote, di variabile valore previsto *ex lege* nei limiti edittali) **ed a sanzioni interdittive**, oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza di condanna, comminate secondo il rito processual-penalistico.

2.2. I criteri di connessione tra la responsabilità dell'ente e la persona fisica.

L'ente è responsabile *per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*, circostanza che consente di ritenere una duplice tipologia di connessione tra le responsabilità dell'ente e la condotta della persona fisica:

➤ **oggettiva**, nel senso che il reato presupposto **doloso o colposo** commesso dalla persona fisica deve essere realizzato:

a) **nell'interesse**, secondo una valutazione oggettiva da effettuarsi *ex ante*, come proiezione finalistica della condotta - nella quale non rilevano le soggettive intenzioni dell'agente, ma la prospettiva funzionale, di gestione degli interessi, di promozione delle attività, di strategie che caratterizzano il profilo dell'ente - che può coesistere con l'interesse personale della persona fisica (cfr. Cass., sez. V, 5.6.2013, n. 24559);

b) o **a vantaggio**, secondo una verifica *ex post*, oggettiva, che implica il conseguimento di un risultato positivo, spesso assimilato al "profitto" e tendenzialmente di tipo economico - che può consistere in un beneficio economico indiretto, come può essere un risparmio di spesa - (art. 5 c. 1 D.lgs. 231/2001);

c) connessione esclusa - e quindi **estraneità dell'ente al fatto** - qualora i soggetti di riferimento abbiano *agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi* (art. 5 c. 2 l. cit.), mentre sussisterà semplicemente una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile alla persona

giuridica (ai sensi dell'art. 12 c. 1 l. cit.) qualora l'autore del reato abbia commesso *il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.*

Un recente orientamento giurisprudenziale, **in relazione ai reati di natura colposa**, in particolar modo in riferimento all'omicidio colposo derivante dall'omessa adozione della cautele necessarie sui luoghi di lavoro, ha chiarito come ricorra *“il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione)”*. Nel mentre ricorre *“il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto”*.¹

➤ **soggettiva**, nel senso che la persona fisica autrice del reato deve essere legata all'ente da un certo tipo di rapporto, rivolgendosi la normativa alle seguenti categorie di persone fisiche:

a) **soggetti in posizione apicale**, ossia *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso (art. 5 c. 1 lett. a cit.)*.

Per questa categoria di soggetti (tra i quali non sono annoverabili i Sindaci, cui spettano funzioni di controllo ma non di effettiva gestione...) vale il **c.d. principio di identificazione: l'ente cioè si identifica nel soggetto in posizione apicale**, quando agisce il rappresentante agisce automaticamente anche l'ente, di tal che, **se il soggetto “al vertice” commette un**

¹ Sentenza n. 2544 del 17 dicembre 2015 (dep. 21 gennaio 2016) della IV sezione della Cassazione. Inoltre sulla scia della ormai consolidata giurisprudenza successiva alla celebre sentenza n. 38343/2014, relativa al noto caso Thyssenkrupp, la Cassazione, con la sentenza n. 16713/2018 ha ribadito come l'interesse e/o vantaggio della società nei **reati colposi** sia da ricondurre al risparmio di spesa derivante dal mancato adeguamento alla normativa antinfortunistica e al risparmio di tempo nello svolgimento dell'attività lavorativa, entrambi volti alla massimizzazione del profitto ad ogni costo, anche a discapito della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

reato, è come se il reato fosse commesso anche dall'ente (ovviamente, sempre che il reato sia commesso nell'*interesse* o a *vantaggio*). L'ente – sulla scorta di un'inversione dell'onere della prova – **può andare esente da responsabilità per il reato commesso dall'apicale, se fornisce la prova che ricorrono (cumulativamente) una serie di condizioni, previste dalle lettere a-d)² dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001;**

b) **soggetti sottoposti all'altrui direzione**, ovvero *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza* di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5 c. 1 lett. b cit.), in relazione ai quali si delinea una vera e propria *fattispecie colposa*: sussiste responsabilità da reato commessa dalla persona fisica in posizione subordinata, ***se la realizzazione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, che fanno ovviamente capo all'ente.*** La società può adempiere a tali obblighi – che fondano un vero e proprio dovere di diligenza – **adottando ed attuando efficacemente un modello di organizzazione, gestione e controllo, modello che sia idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.** Qualora l'ente adempia a questi obblighi, non si realizza la fattispecie costitutiva della sua responsabilità.

La responsabilità dell'ente è ovviamente autonoma rispetto a quella della persona fisica, posto che l'ente è responsabile a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o se non è imputabile o se sia deceduto, circostanza che consente di ritenere che la colpevolezza dell'ente sia fondata non tanto sulla violazione di un generico dovere di vigilanza e controllo, quanto (e piuttosto) sulla violazione di un dovere tipizzato dalla legge stessa: l'adozione di specifici ed effettivi Modelli organizzativi.

2.3. Le tipologie di Enti soggetti al D.lgs. 231/2001.

L'art. 1 c. 2 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che le disposizioni in esso previste si applicano *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.* Dopo vari arresti giurisprudenziali, nei quali la Corte di Cassazione ha mutato spesso orientamento, si è giunti ad escludere l'applicabilità del D.lgs. 231/01 alle imprese individuali (Cass. pen. sez. VI, n. 25299/2012), permanendo, invece, tale applicazione per le

² ...*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente 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 cui alla lettera b).

società unipersonali, in quanto soggetto di diritto distinto dal soggetto che ne detiene le quote (Cass. pen., sez. VI, n. 49056/2017).

Il c. 3 dell'art. 1 stabilisce che la normativa non si applica *allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.*

In base alla lettera dell'art. 2 c. 3, gli enti pubblici destinatari della disciplina in esame sono solo quelli economici, ovvero gli enti che, a norma dell'art. 2201 codice civile, *hanno per oggetto esclusivo o principale un'attività commerciale* ed operano pertanto in regime di diritto privato.

Si parla quindi di “modello chiuso” degli enti responsabili, per indicare che non tutti gli enti sono soggetti alla normativa (ad es. non lo sono lo Stato e gli enti pubblici territoriali, art. 1), e che solo alcuni reati possono dar luogo alla responsabilità penale dell'ente stesso.

Sono soggette alla disciplina in esame anche le società che operano all'estero, sulla scorta del disposto dell'art. 4 D.L.gs 231/2001³.

2.4. L'applicabilità della normativa in esame ai “Gruppi di Società”.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2947 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Tuttavia, è stato affermato (Cass. pen., sez. II, n. 52316/2016) che il D. Lgs. 231/2001 modellando la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, non ha preso in considerazione il fenomeno – sia pure espressamente disciplinato dal diritto societario (artt. 2497 e ss. cod. civ.) – dei *Gruppi*, ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o *Holding*.

La circostanza secondo cui, formalmente, le società facenti parte del gruppo siano giuridicamente autonome ed indipendenti, non impedisce, però, che le attività di ciascuna

³ Reati commessi all'estero (Art. 4)

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.*

costituiscano espressione di una comune politica d'impresa, generalmente voluta dalla *holding* partecipante nell'ottica della diversificazione dei rischi.

Tuttavia, non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Difatti, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto (Cass. pen. sent. n. 52316 del 2016).

In definitiva, non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

La holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo casualmente rilevante in termini di concorso provato in maniera concreta e specifica (es. direttive penalmente illegittime, coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata - cd. *intrelocking directorates* - ovvero più ampiamente tra gli apicali)

2.5. La dimensione “soggettiva” della responsabilità degli enti.

Chiarita la natura della responsabilità da reato degli enti (se non formalmente penale, quantomeno costituente un *tertium genus* caratterizzato da accenti di afflittività di natura inequivocabilmente penale), in ossequio ai principi già ribaditi, nessun automatismo sarebbe ipotizzabile in difetto di una espressa previsione di legge, ostandovi i principi dettati dalla Costituzione in tema di responsabilità penale, ed in particolare la non configurabilità di ipotesi per fatto altrui.

Non appare inutile rammentare che la Corte di Cassazione⁴ ha dichiarato manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5 l. cit. sollevata con riferimento all'art. 27 Cost., evidenziando che l'ente non è chiamato a rispondere di un fatto altrui, bensì proprio, atteso che il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti inseriti

⁴ Cass. Sez. VI, n. 27735 del 18.2.2010, Scarafia ed altro, Rv. 247665

nella compagine della persona giuridica deve considerarsi tale in forza del rapporto di immedesimazione organica che lega i primi alla seconda.

Nella parte motiva, il Supremo Collegio - chiarendo che la disciplina in esame non prevede una responsabilità oggettiva, essendo prevista necessariamente una cosiddetta *colpa di organizzazione* della persona giuridica⁵- aggiungeva che *il riscontro di un tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo. Grava sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa della società e che abbia agito nell'interesse di questa; tale accertata responsabilità si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo. Militano, inoltre, a favore dell'ente, con effetti liberatori, le previsioni probatorie di segno contrario di cui al D.Lgs. 231, art. 6, e specificamente, l'onere per l'ente di provare, per contrastare gli elementi di accusa a suo carico, che 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 (art. 6 lett. e) e che, sulla base di tale presupposto, ricorrono le altre previsioni elencate nelle successive lettere del citato art. 6. Nessuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'Accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al D.Lgs. 231, art. 5, e la carente regolamentazione interna dell'ente. Quest'ultimo ha ampia facoltà di fornire prova liberatoria. Non si apprezza, quindi, alcuna violazione dei presidi costituzionali relativi al principio di uguaglianza e all'esercizio del diritto di difesa.*

Il principio è stato poi ribadito dalle Sezioni Unite⁶, secondo le quali *grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima*

⁵ Colpa di organizzazione che, in materia di sicurezza sul lavoro, è intesa in senso normativo, fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli, incombendo tuttavia sull'ente l'onere - con effetti liberatori - di dimostrare l'idoneità di tali modelli di organizzazione e gestione a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (Cass., SS. UU., 38343/2014, Thyssen Krupp, Rv. 261112,

⁶ Cass., SS. UU., n. 38343 del 2014, Riv. 261112

della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.6. Il sistema sanzionatorio.

Il sistema sanzionatorio delineato dalla normativa disegna un modello sanzionatorio con tratti originali in quanto pensato per rivolgersi all'ente e non alla persona fisica.

Ciò si afferma in quanto, abbandonata la tradizionale distinzione tra pene principali ed accessorie, viene individuato un sistema fondato essenzialmente su due tipi di sanzioni – **pecuniarie** ed **interdittive** – alle quali si aggiunge la **confisca** e la **pubblicazione** della sentenza di condanna.

La disciplina appare improntata al **principio di effettività**, con la previsione di un complesso metodo commisurativo, volto ad individuare l'adeguata entità della pena pecuniaria anche in ragione della capacità economica dell'ente⁷.

Inoltre, in una prospettiva **specialpreventiva**, si inquadrano, da un lato, l'inserimento dell'attività svolta per prevenire ulteriori reati fra i criteri di commisurazione della pena, dall'altro, l'inclusione – fra i casi di riduzione della pena pecuniaria di cui all'art. 12 – dell'ipotesi nella quale l'ente successivamente al fatto abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi⁸.

L'art. 9 del D.L.gs 231/2001 disciplina le sanzioni cui è soggetto l'ente:

➤ la **sanzione pecuniaria**: (art. 10) “...**applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.**”

⁷ Ai sensi dell'Art. 11:

1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila.

⁸ Ai sensi dell'Art. 12

2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.

➤ le **sanzioni interdittive** (art. 13, 14 e 25 c. 5)⁹ (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni¹⁰, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la p.a., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi)¹¹ **che possono esitare nella interdizione definitiva dell'ente dall'attività svolta** (art. 16)¹² o essere limitate qualora si provveda a dotare l'ente di adeguato modello organizzativo prima dell'apertura del dibattimento¹³; limitatamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione il

9

Art. 13

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 c. 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

10

Art. 15

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

5. 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.

11

Art. 14

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

12

Art. 16

1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.

13

Art. 17

legislatore ha introdotto, nell'art. 25 c. 5, sanzioni interdittive più incisive (da 4 a 7 anni se il reato previsto, dall'art. 25 c. 2 e 3, è commesso da un organo apicale, da 2 a 4 anni se commesso da un dipendente) nonché al successivo c. 5 bis ha previsto un regime premiale, quale l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 13 c. 2, allorché l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

➤ **la confisca**¹⁴, che può essere **diretta** ai sensi dell'art. 19 ad assicurare **il profitto del reato - e può identificarsi nel risparmio di spesa che si concreta nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto** (Cassazione penale, sez. un., 24/04/2014, n. 38343, P.G., R.C., E. e altri., CED Cassazione penale 2015, rv 261117) – **o per equivalente**;

➤ **la pubblicazione della sentenza.**

Come insegna consolidata giurisprudenza¹⁵, il sistema sanzionatorio proposto dal D. Lgs. n. 231 fuoriesce dagli schemi tradizionali tra pene e misure di sicurezza, tra pene principali e pene accessorie, ed è rapportato alle nuove costanti criminologiche delineate nel citato decreto. Il sistema è “sfaccettato”, legittima distinzioni soltanto sul piano contenutistico, nel senso che rivela uno stretto rapporto funzionale tra la responsabilità accertata e la sanzione da applicare, opera certamente sul piano della deterrenza e persegue una massiccia finalità special preventiva. La tipologia delle sanzioni, come si chiarisce nella relazione al decreto, si presta ad una distinzione binaria tra sanzione pecuniaria e sanzioni interdittive; al di fuori di tale perimetro, si collocano inoltre la confisca e la pubblicazione della sentenza.

1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

¹⁴ Art. 19

1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

¹⁵ Cass., sez. II, 9.12.2016, Riva, cit.; Cass., SS. UU., n. 26654 del 2008, cit.

Nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, l'istituto della confisca si connota in maniera differenziata a seconda del concreto contesto in cui è chiamato ad operare.

L'art. 9 c. 1 lett. c del decreto prevede la confisca come sanzione; i suoi contenuti sono indicati dal successivo art. 19, a norma del quale *nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.*

Ai sensi dell'art. 19 c. 2, inoltre, è ammessa la confisca anche nella forma per equivalente, ipotesi che costituisce sanzione principale, obbligatoria e autonoma rispetto alle altre pure previste nel decreto in esame.

L'art. 6 c. 5, del decreto prevede la confisca del profitto del reato, commesso da persone che rivestono funzioni apicali, anche nell'ipotesi particolare in cui l'ente vada esente da responsabilità, per avere validamente adottato e attuato i modelli organizzativi (*compliance programs*) previsti e disciplinati dalla stessa norma.

In questa ipotesi, come già precisato dalle Sezioni Unite, *riesce difficile cogliere la natura sanzionatoria della misura ablativa, che si differenzia strutturalmente da quella di cui all'art. 19, proprio perché difetta una responsabilità dell'ente.*

L'art. 15 c. 4 del decreto prevede che, in caso di commissariamento dell'ente, *il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività debba essere confiscato.*

In tal caso, la confisca assume natura di sanzione sostitutiva, come emerge dalla Relazione allo Schema del decreto legislativo, nella quale si legge che *è intimamente collegata alla natura comunque sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice: la confisca del profitto serve proprio ad enfatizzare questo aspetto, nel senso che la prosecuzione dell'attività è pur sempre legata alla sostituzione di una sanzione, sì che l'ente non deve essere messo nelle condizioni di ricavare un profitto dalla mancata interruzione di un'attività che, se non avesse avuto ad oggetto un pubblico servizio, sarebbe stata interdetta.*

La confisca, infine, costituisce ancora una volta sanzione principale nell'art. 23 c. 2 del decreto, che configura la responsabilità dell'ente per il delitto di cui al primo comma, commesso nell'interesse o a vantaggio del medesimo ente.

2.7. Oneri incombenti sull'ente per evitare la condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Come sopra anticipato, l'ente può dimostrare l'estraneità al fatto di reato commesso dalle categorie di soggetti identificati come *apicali* ovvero *subordinati*, mediante l'ossequio di alcuni accorgimenti previsti dalla normativa.

➤ Per quanto concerne gli **apicali** – in relazione ai quali si è parlato di inversione dell'onere della prova - l'art. 6 c. 1 prevede l'esclusione della responsabilità **se l'ente prova che:**

✓ *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;*

✓ *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

✓ *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*

✓ *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*

➤ Quanto invece ai **subordinati**, secondo il disposto dell'art. 7 c. 1, *l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.*

In realtà anche per ciò che concerne la responsabilità dell'ente per reati commessi dai sottoposti, ai sensi dell'art. 7 c. 2, l'adozione da parte dell'ente di un modello di organizzazione *idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi* esclude a priori l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e, conseguentemente, la responsabilità dell'ente, purché dimostri di avere efficacemente adottato modelli di organizzazione.

In pratica, nel caso sia effettivamente commesso un reato, è evidente che il modello di organizzazione non ha funzionato e, dunque, l'ente dovrà impegnarsi a provare che, nonostante tutto, era stato predisposto un modello "idoneo" astrattamente a prevenire reati proprio della specie di quello commesso.

La differenza tra la responsabilità dell'ente nei reati commessi dagli apicali o dai subordinati consiste in quel *nesso causale* tra l'inosservanza degli obblighi di vigilanza e la commissione di reato che l'art. 7 c. 1 sembra richiedere.

Pertanto, **se il reato è commesso dai vertici, l'ente che non abbia predisposto i modelli di organizzazione rinuncia a priori alla possibilità di andare esente da responsabilità; diversamente, nell'ipotesi di condotta illecita da parte di un dipendente, la mancanza di**

tali modelli non comporta necessariamente la sanzione amministrativa, posto che, tale mancanza potrebbe non avere nesso eziologico al reato commesso.

Altra differenza tra le due ipotesi di responsabilità dell'ente consiste nel fatto che:

- **in quello commesso dai vertici è ravvisabile una responsabilità concorrente e diretta dell'ente**, salva la possibilità di provare le condizioni di esonero di cui all'art. 6; in questo caso la prova dell'adeguatezza dei modelli di organizzazione si atteggia a scusante;
- **in quello commesso dai subordinati, entra in gioco ex art. 7 una fattispecie complessa corrispondente ad un fatto di agevolazione colposa dell'altrui reato**; in tale ipotesi invece l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza costituisce elemento positivo essenziale dell'illecito dell'ente collettivo.

2.7.1. Segue. Le cause di esonero dalla responsabilità: i c.d. modelli organizzativi.

L'ente può quindi essere esonerato da responsabilità qualora predisponga il c.d. modello organizzativo, le cui caratteristiche minime vengono tratteggiate dalla disciplina.

L'art. 6 c. 2 l. cit. recita che: *"...in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

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

Secondo il disposto dell'art. 7 c. 3 e 4 cit. **"3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.**

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 6 comma 3: *“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.*

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.”

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, **quando un soggetto in posizione di vertice commetta un reato tra quelli previsti, l'ente è responsabile a meno che non provi la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti descritti dall'art. 6 c. 1**, norma che individua una complessa fattispecie nella quale l'esonero da responsabilità impone all'ente un'inversione dell'onere della prova.

L'ente è chiamato a dimostrare, anzitutto, **che 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”**; deve inoltre provare che *“...il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

L'organismo di vigilanza svolge quindi un ruolo essenziale nel sistema creato dalla normativa, in quanto **l'esenzione dell'ente dalla responsabilità ex crimine dipende dalla capacità di tale organo di garantire l'efficienza e l'operatività del modello**, attraverso lo svolgimento di un'attività di controllo tanto sulla **idoneità** dei modelli organizzativi a **prevenire** la commissione dei reati presupposto, quanto sulla loro **effettività** all'interno dell'ente.

L'organismo è altresì tenuto ad **aggiornare** i modelli, verificando la **tenuta della stabilità e funzionalità** e proponendo eventuali **modifiche od integrazioni** all'organo dirigente, il quale solo è competente ad apportarle.

Pertanto, in assenza di specifiche indicazioni normative, eccezion fatta per l'art. 6 c. 4 – **in cui si precisa che negli enti di piccole dimensioni tali compiti di controllo possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente**¹⁶ - la dottrina si era interrogata sulla formazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ritenendo opportuno attribuirne le funzioni alternativamente ad organi già esistenti nell'assetto societario e dotati di poteri di controllo, quali il Collegio sindacale/Sindaco unico o revisore, *l'internal audit*, il comitato di controllo interno, od ancora una struttura *ad hoc*, composta da soggetti con caratteristiche di professionalità ed indipendenza, portatori di interessi differenti, interni ed esterni alla compagine sociale.

Con l'introduzione del c. 4 bis, **il legislatore ha esplicitamente previsto che nelle società di capitali tali funzioni possano essere attribuire al Collegio sindacale/Sindaco unico o revisore, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo sulla gestione, superando le incertezze circa la compatibilità del ruolo tradizionalmente svolto dai sindaci e quello proprio dell'Organismo di Vigilanza.**

In terzo luogo, l'ente deve provare che le persone *hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*, e, infine, che *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b*.

Al riguardo, si è osservato che tale elusione fraudolenta dei protocolli da parte dei vertici rappresenta – al di là della esposizione “casistica” dell'art. 6 non valorizzante appieno questo dato – il punto saliente della disciplina dettata dall'art. 6.

Invero, agli effetti dell'esonero da responsabilità, si prevede che l'ente abbia **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e, allo stesso tempo, esista un adeguato organo di vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 c. 2, *in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*.

¹⁶ Tale disposizione ha senso in relazione al controllo sull'attività di soggetti, apicali, diversi però dall'organo dirigente sovraordinato a tutti gli altri, che ovviamente non può controllare se stesso.

A prescindere che si vogliano intendere come scusanti soggettive o cause di non punibilità, quando ricorrano le condizioni di esonero, l'ente sarà sottratto alle sanzioni amministrative, con l'eccezione, come emerge dall'art. 6 c. 5, della confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato.

2.7.2. Segue. Whistleblowing¹⁷: l'adozione di canali di segnalazione per prevenire il rischio di commissione di reati.

La legge n. 179 del 2017 ha inserito, all'art. 6 del D. lgs. 231/2001, il comma 2 bis il quale ha, a sua volta, introdotto l'obbligo, per i modelli organizzativi, di prevedere appositi **canali di segnalazione** di eventuali condotte illecite delle quali i destinatari del Modello vengano a conoscenza.

Difatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) o anche illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

In particolare, il suddetto comma introduce l'obbligo per i modelli organizzativi di prevedere:

- “ a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”*

¹⁷ Il termine di derivazione anglosassone (trad. “soffiata”), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

Con l'approntamento di appositi canali di segnalazione la Società adotta un sistema di gestione virtuoso in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto.

Tale sistema, da un lato, contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro, serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni.

L'obbligo di segnalazione vige ogni qualvolta il destinatario del Modello abbia ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su **elementi di fatto precisi e concordanti** – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

In particolare, la segnalazione ha ad oggetto due tipi di condotte:

1. comportamenti illeciti ai sensi del D. lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Società e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato al presente Modello, di trattare le segnalazioni in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in *primis* i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

Proprio in relazione al profilo da ultimo evocato il legislatore ha approntato una **tutela forte del segnalante per porlo al riparo da eventuali ritorsioni o discriminazione delle quali potrebbe essere destinatario**, prevedendo che l'eventuale “adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo” (art. 6 comma 2 ter) nonché l'eventuale **licenziamento** “ritorsivo o

discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.” (art. 6 comma 2- quater).

2.7.3. Segue. L'adozione di un valido modello e l'efficace attuazione.

La redazione del modello costituisce quindi attività molto delicata nell'ottica del rispetto della normativa.

Già la stessa Confindustria, nella presentazione delle linee guida del marzo 2014 (ribadite anche nelle linee guida 2021), non mancava di precisare che “...*da oltre dieci anni Confindustria si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. Tuttavia, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa di Confindustria e la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico. Le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito. In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico,*

una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa. *L'auspicio che sospinge il presente lavoro e, in particolare, la revisione compiuta nel 2014, è che le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del decreto 231...*

Il Supremo Collegio ha chiarito – nella nota vicenda IMPREGILO¹⁸ - che, nel valutare l'adeguatezza del modello organizzativo, il giudice non potrà adottare, come parametri di valutazione, suoi personali convincimenti o sue soggettive opinioni, ma dovrà far riferimento – come è ovvio – alle linee direttrici generali dell'ordinamento (e, *in primis* a quelle costituzionali: cfr. art. 41 c. 3 Cost.) ai principi della logica e ai portati della consolidata esperienza.

Nella sentenza ILVA¹⁹, la II sezione della Corte di Cassazione, ha chiarito che, naturalmente, l'approntamento di un modello, ai sensi dell'art. 6 c. 1 lett. b) D. Lgs. 231/2001 non è sufficiente ad esimere una società da responsabilità amministrativa, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza di modelli, attribuita a un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo.

Tuttavia, iniziativa e, principalmente, controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente cartolari, soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: non a caso, l'art. 6 c. 2 lett. d), prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio "autonomo" del potere di vigilanza; inoltre, l'art. 6 c. 2 lett. e), prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ovviamente per rendere "credibile" il potere di controllo).

D'altro canto, il D. Lgs. 231/2001 parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (art. 5 c. 1 lett. a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rivelatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le "misure di

¹⁸ Cass., sez. V, n. 4677 del 18.12.2013, dep. 2014, P.g. in proc. Impregilo, Rv. 257988

¹⁹ Cass. Sez. II, 27.9.16, dep. 9.12.16, n. 52316, Riva, cit.

sicurezza". Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa non può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello²⁰.

2.8. La Compliance integrata alla luce delle possibili confluenze tra il GDPR e MOGC ex Dlgs 231/01.

Il 10 agosto 2018 è stato emanato il decreto legislativo, n. 101, entrato in vigore il 19 settembre 2018²¹, che ha, di fatto, consentito di armonizzare la precedente disciplina dettata in materia di privacy e trattamento dei dati al c.d. GDPR (General Data Protection Regulation)

Dunque, con questo atto formale, il Regolamento Europeo sulla Privacy è entrato a pieno titolo nella legislazione nazionale.

Il Regolamento è costituito da norme sulla protezione dei dati personali, che puntano a due obiettivi principali: fornire ai cittadini europei un controllo completo sui propri dati personali e semplificare il quadro normativo per le imprese che gestiscono tali dati.

Le novità introdotte dal GDPR pongono una serie di interrogativi in merito al rapporto tra lo stesso Regolamento UE ed il Dlgs 231/2001 ed i possibili punti di contatto tra le due discipline.

Le Società hanno, dunque, l'obbligo di adeguare il proprio Modello organizzativo aziendale anche ai fini Privacy, adottando un vero e proprio programma di protezione del dato che parta dall'analisi delle diverse tipologie di rischio che possono configurarsi. In particolare, il rischio di distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata ovvero accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

Secondo tale impostazione, organizzazione, gestione e controllo diventano tre parole chiave anche nella costruzione di un sistema di *compliance* al nuovo Regolamento Europeo: si deve adottare un approccio basato sul rischio, studiare un programma che consenta di gestire tutti gli adempimenti, compreso quello di documentare la conformità dei trattamenti alle nuove regole, trattare i dati personali rispettando i principi di protezione, evitare e gestire le violazioni di dati personali.

Questo approccio basato sulla valutazione del rischio, sull' idoneità e l'adeguatezza del

²⁰ Cass. Sez. V, n. 4677 del 2014, cit.

²¹ "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

Modello Privacy rimanda direttamente all'approccio analogo, tipico della disciplina sulla Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche con riferimento all'applicazione del Modello ex D. Lgs. 231/01: anche nell'ambito della responsabilità amministrativa dell'Ente si ravvisa la necessità di condurre un'analisi di rischio, la necessità di prevedere un sistema di controlli interni che siano idonei ed adeguati alla prevenzione di tali rischi ovvero alla riconducibilità degli stessi entro una soglia di accettabilità.

Il “*risk based approach*” è sicuramente il primo punto di contatto tra le due normative in questione. Tuttavia sembrano potersi ravvisare delle differenze rispetto all'oggetto e alla finalità. La valutazione del rischio ex D. lgs. 231/01 da un lato mira a rintracciare, analizzare e valutare i rischi di commissione del reato che possono fisiologicamente annidarsi nella gestione dei processi aziendali, dall'altro lato è funzionale a garantire l'integrazione e l'attuazione di misure di controllo che sorreggano un'organizzazione aziendale capace di scongiurare (*recte* prevenire) la commissione di un reato a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso. Per converso la valutazione del rischio ex GDPR mira a rintracciare, analizzare e valutare il rischio di distruzione, perdita, modifica e divulgazione o accesso non autorizzato, accidentale o illegale e, dunque, il rischio di lesione dei diritti dell'interessato al trattamento; ciò al fine, principale, di conformarsi a un obbligo legislativo e, contestualmente, di proteggere e tutelare l'interessato al trattamento.

Il secondo possibile incrocio tra le due discipline attiene, più specificamente, ai reati presupposto individuati dal Dlgs 231/01. In particolare, trattasi:

1) Art. 24-bis D. Lgs. 231/01 : “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”.

Appare indubitabile come anche il sistema di gestione in tema di privacy rilevi sulla prevenzione dei reati informatici. All'art. 4, difatti, il GDPR definisce testualmente violazione dei dati personali: “*la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati*”. Da questo punto di vista si tratta di sistema che va, pertanto, opportunamente richiamato nel Modello 231 e con esso coordinato;

2) Art. 24-ter D. Lgs. 231/01 – *Associazione per delinquere*.

I delitti in tema di Privacy (che non possono essere ascritti, in quanto tali, ad una persona giuridica) possono costituire, infatti, reati scopo di un'associazione per delinquere. In questo modo potrebbe essere contestato all'ente il delitto associativo finalizzato, ad esempio, al trattamento illecito di dati personali;

3) Art. 25-octies D. Lgs. 231/01 – *Riciclaggio/Auto riciclaggio*.

Il trattamento illecito di dati personali può procurare un profitto, anche in termini di un

risparmio di spesa all'ente. Tali proventi illeciti potrebbero essere impiegati in attività lecite. Altro impatto che il nuovo GDPR può avere sul D. Lgs 231/2001 attiene al rapporto tra la figura dell'Organismo di Vigilanza e quella del Responsabile della Protezione dei dati.

Tra i compiti affidati al Responsabile della Protezione dei dati rientrano: la consulenza sugli obblighi derivanti dal GDPR, la sorveglianza circa l'osservanza del Regolamento, la fornitura, su richiesta, di un parere in merito alla valutazione di impatto (art. 39 GDPR). Tali compiti, a ben vedere, presentano analogie con quelli dell'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sulla corretta attuazione del Modello 231.

Alla luce di tale considerazione, occorre valutare l'eventuale sovrapposibilità dei ruoli di ODV e RPD. In assenza di divieti normativi, sembra si possa sostenere tale sovrapposibilità, anche se sottoposta ad alcune condizioni tra cui la competenza specifica per settore - da un lato la conoscenza della disciplina della responsabilità amministrativa dell'ente e le sue implicazioni concrete, dall'altro la normativa in materia di tutela dei dati personali - e la capacità di relazione tra i ruoli- l'ODV è senz'altro tenuto a relazionarsi con le controparti interessate dal MOGC, il RPD ha istituzionalmente il ruolo di fungere da punto di contatto con l'autorità di controllo, con la quale si coordina. In conclusione, si ritiene consigliabile che i due ruoli, ODV e RPD, rimangano distinti ed affidati a soggetti diversi, al fine di garantirne l'autonomia ed indipendenza, fermo restando, il necessario reciproco coordinamento²².

2.9. I reati commessi all'estero.

In conclusione, appare doveroso brevemente rassegnare quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto, a tenore del quale gli enti rispondono anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero²³ possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

²² In tal senso Il Tar Lecce con sentenza n. 1468 del 13 settembre 2019 ha affermato che, "... quando dell'attuazione del richiamato Regolamento sia investita una persona giuridica, il servizio di R.P.D. può essere svolto esclusivamente da un dipendente della persona giuridica stessa, non essendo ammesso altro tipo di rapporto".

Tale pronuncia evidenzia l'opportunità, dunque, di mantenere distinti i soggetti a cui affidare i due incarichi di responsabilità in questione.

²³ Cassazione penale sez. VI, 12/02/2016, n. 11442, CED Cassazione penale 2016: "In tema di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ipotesi di reato commesso nel territorio dello Stato da cittadino italiano, la celebrazione del processo all'estero, in difetto di una specifica convenzione con lo Stato estero che escluda l'esercizio della giurisdizione italiana, non preclude la rinnovazione del giudizio in Italia per gli stessi fatti..."

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, e che nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 231/2001 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate *sub* 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. 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;
6. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

CAPITOLO TERZO

LA DESTINATARIA DEL MOGC:

LA I.T.S. SRL

3.1 La I.T.S. srl

La I.T.S. srl è una società amministrata dalla dott.ssa Laudo Giovanna, nata come start-up innovativa nel mondo degli elettromedicali e dei servizi sanitari. Impegnata inizialmente nell'attività di certificazione di qualità delle sale operatorie e manutenzione sugli elettromedicali annoverata tra i suoi principali clienti ospedali e struttura sia pubbliche che private. La stretta sinergia derivata dalla proficua collaborazione con i medici, le università e le strutture sanitarie hanno permesso alla I.T.S. srl di crescere, portandola a trasformarsi da piccola ditta artigiana ad impresa industriale. Dal concetto di certificazione sala operatoria emerge la necessità di sanificare in maniera specifica e diversa dalla normale sanificazione meccanica usata comunemente dalle Imprese di pulizia, poiché nelle fasi di certificazione è richiesto il prelievo microbiologico delle superfici e dell'aria rispettando i limiti e le misure ministeriali. La professionalità, l'efficienza lavorativa e la necessità da parte delle varie struttura di avere un unico referente per la gestione di più servizi ha permesso alla nostra Azienda di crescere e specializzarsi in altri settori e attività, come la pulizia e sanificazione e la manutenzione delle aree esterne.

B) Di seguito viene riportato il segno distintivo della **I.T.S. srl**



C) Le risorse umane necessarie per operare con le modalità, le procedure, la qualità e la puntualità sopra puntualmente descritte, sono costituite da uno strutturato organico

impiegatizio che conta diverse unità lavorative e di **specialisti esterni** che da anni prestano ricorrentemente all'azienda la loro opera professionale.

In particolare, le diverse articolazioni aziendali sono costituite come da organigramma aziendale che si allega al presente Modello (vedi allegato 1) nonché come da relativo mansionario (vedi allegato 2), che costituiscono parte integrante del presente Modello.

CAPITOLO QUARTO

CRITERI, OBIETTIVI E CARATTERISTICHE DEL MOGC

4.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nonostante il deficit di determinatezza della disciplina quanto alle caratteristiche del Modello, la prassi applicativa del decreto offre una macro partizione del documento in una Parte Generale – che illustra la struttura interna dell’Ente – ed una Parte Speciale – che individua le procedure volte alla riduzione del rischio reato:

➤ la *Parte Generale*, che non riveste una funzione decisiva nella individuazione, in concreto, delle condotte che l’ente deve ossequiare, costituendo piuttosto una sorta di “mappa” descrittiva della composizione interna dell’ente, illustrando la struttura societaria e aziendale, descrivendo l’organizzazione interna tanto da un punto di vista di deleghe di funzioni e distribuzione del potere decisionale quanto da quello della rete di controlli interni; della parte generale – oltre all’Internal Auditing, ove previsto – fa parte il codice etico – tavola di valori cui l’ente dichiara di ispirarsi nello svolgimento della propria attività ed antesignano dei moderni *compliance programs* - l’Organismo di Vigilanza ed un sistema sanzionatorio interno;

➤ la *Parte Speciale*, avente ad oggetto le regole finalizzate alla prevenzione dell’illecito, costituenti risultato di un procedimento complesso, che prevede un monitoraggio dell’attività dell’ente volto ad individuare le aree di rischio reato, e a valutare retrospettivamente le cautele fino a quel momento messe in campo, ai fini di un’eventuale implementazione delle stesse mediante protocolli che illustrino, attraverso la compartimentazione di ogni fase e un adeguato controllo su ciascuna di esse, il comportamento doveroso dell’ente.

4.1.1 Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Come sopra anticipato, l’art. 6, co. 3, D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che “*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*”.

Le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”, elaborate da Confindustria, l’ultima versione delle quali è del giugno 2021, esplicitano i passi operativi, di seguito elencati, che la società deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001:

- una **mappatura delle aree aziendali a rischio**, una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell’ambito delle specifiche attività aziendali;
- **specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.**

Le componenti di un **sistema di controllo** preventivo che devono essere attuate per garantire l’efficacia del modello sono:

- un **codice etico/di condotta**, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- un **sistema organizzativo**, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un **sistema autorizzativo**, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l’esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- delle **procedure operative**, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un **sistema integrato di gestione dei rischi**, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità nonché individui presidi cautelari e soggetti attui a verificare e segnalare il rischio di compliance, ovvero il rischio di non conformità alle norme;
- un **sistema di comunicazione e formazione del personale**, ai fini del buon funzionamento del modello;
- **l’individuazione di un Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell’organizzazione o nelle attività;
- **specifici obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza** sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- **specifici obblighi informativi da parte dell’Organismo di Vigilanza** verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;

➤ un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e conformità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo aziendale);
- documentazione dei controlli.

4.1.2. La Mappatura delle aree a rischio e i relativi controlli.

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone poi che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato **“Mappatura delle aree a rischio e dei controlli”** (di seguito denominato *“Mappatura delle aree a rischio”* o *“Mappatura”*).

La Mappatura delle aree a rischio costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi, pertanto è oggetto dell'attività di costante aggiornamento, oltre che di revisione ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio introduzione di nuove fattispecie di reato cui si applica la normativa in esame).

Di conseguenza, con il presente Modello, la Società dispone che l'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio è responsabilità dell'Organo amministrativo, anche su proposta dell'OdV i quali, servendosi di esperti della materia qualora lo ritengano opportuno, effettueranno analisi volte ad individuare e motivare quali siano le fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà aziendale.

Tale analisi è volta ad assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) individuare le Direzioni/Funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività *“a rischio reato”*;

- b) specificare le fattispecie di reato ipotizzate;
- c) specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- d) individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

4.2. Approccio metodologico al Modello.

Il presente Modello è stato costituito in linea con gli ultimi aggiornamenti del Decreto, con le linee guida e con le indicazioni emerse dalla giurisprudenza intercorsa ad oggi, ritenuta significativa per la realizzazione del Modello stesso.

Pertanto, il percorso per la sua realizzazione ha seguito le seguenti fasi:

- 1) **analisi delle attività svolte nelle diverse aree** aziendali al fine di individuare i rischi insiti con riferimento alle fattispecie di reato richiamate ad oggi dal Decreto (c.d. “mappatura delle aree a rischio”);
- 2) **valutazione dei presidi organizzativi e di controllo** quali elementi mitigatori dei rischi di commissione dei reati identificati nella mappatura e descrizione dei piani d’azione volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- 3) **valutazione del “modello di governance”** con particolare riferimento al sistema delle deleghe e delle procure, al fine di individuare ambiti di miglioramento delle stesse e più in generale del modello organizzativo;
- 4) **predisposizione di suggerimenti di azioni di miglioramento** del sistema di controllo interno nell’ottica del Decreto (Action Plan);
- 5) **Identificazione e nomina di un c.d. “Organismo di Vigilanza”** (anche “OdV”) - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e deputato a vigilare sul funzionamento, aggiornamento ed osservanza del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e definizione dei *flussi informativi* tra tale Organismo e i vari organi di controllo della Società;
- 6) **redazione del Codice Etico** della Società;
- 7) **predisposizione di un sistema disciplinare** interno volto a sanzionare le violazioni al Modello, al Codice Etico ed alle procedure interne;
- 8) **razionalizzazione di tutta la documentazione** prodotta all’interno del presente documento finale, denominato “Modello”, oggetto di valutazione e deliberazione da parte del l’Organo amministrativo della Società.

Il Modello, così definito, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto

possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto (c.d. reati-presupposto).

Costituisce, inoltre, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

4.3. Il Modello di Corporate Governance.

Si definisce *corporate governance* l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione e controllo dell'impresa, intesa come sistema di compensazione fra gli interessi dei soci di minoranza, dei soci di controllo e degli amministratori di una società.

La struttura della *corporate governance* esprime quindi le regole con cui si articolano i processi decisionali in un'azienda, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.

La Società adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, che vede la gestione aziendale affidata ad un Amministratore unico e le funzioni di controllo attribuite al Revisore dei conti.

4.3.1. Assemblea dei soci.

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

L'Assemblea è presieduta, ai sensi dell'art. 11.3 dello Statuto dal Presidente dell'Assemblea Per quanto non espressamente disciplinato in tale sede si rinvia allo Statuto che costituisce parte integrante del presente Modello.

4.3.2. Amministratore unico.

L'Amministratore unico della Società è investito, ai sensi dello Statuto, in via esclusiva della gestione ordinaria e straordinaria della Società al fine di compiere tutti gli atti, anche di

disposizione, che ritiene opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente all'assemblea.

4.3.3. Revisore dei conti.

Il Revisore dei conti, quale organo di controllo, ai sensi dello Statuto, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Per gli aspetti attinenti la nomina e il funzionamento di tale organo e per tutto quanto non specificato in questo paragrafo, si rinvia a quanto definito all'interno dello Statuto della Società.

4.4. Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi.

Come chiarito dalle Linee Guida, il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata in un organigramma aziendale che individua le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

Inoltre, per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società, su base sistematica, provvede ad:

1. aggiornare l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
2. istituire un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
3. supportare l'Organismo di Vigilanza nell'effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma.

4.5. Principi di controllo e procedure organizzative.

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

a) **“ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.**

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. “tracciabilità”) su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli. A tal fine è opportuno che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha *autorizzato* l’operazione, chi l’abbia materialmente *effettuata*, chi abbia provveduto alla sua *registrazione* e chi abbia effettuato un *controllo* sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l’utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l’operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

b) **“nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”.**

Il sistema di controllo deve verificare se sussistono nella Società processi che vengono gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di “*separazione dei ruoli*”. Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell’**autorizzazione, dell’esecuzione e del controllo**. Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

c) **“i controlli effettuati devono essere documentati”.**

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit).

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla Mappatura, nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

a) **garantire integrità ed etica nello svolgimento dell’attività**, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;

- b) **definire formalmente i compiti**, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- c) **attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato** al grado di responsabilità e autorità conferito;
- d) **definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi** e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- e) **garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi**, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- f) **regolamentare l'attività a rischio**, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, etc.);
- g) **garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting** che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (report scritti, relazioni, ecc.);
- h) **garantire l'affidabilità del reporting finanziario** al vertice aziendale;
- i) **garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza**, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- j) **prevedere momenti di controllo e monitoraggio** sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure nonché dei protocolli.

Il presente Modello si inserisce in un sistema di controlli e di governance più ampio e preesistente (costituito, *inter alia*, da molteplici protocolli, policy, procedure, certificazioni di qualità, standard adottati dalla Società), finalizzato a supportare non solo la gestione e riduzione del rischio reato ma, in generale, anche il raggiungimento dei diversi e più ampi obiettivi aziendali.

Pertanto, la Società, nello sviluppo del proprio Modello, ha tenuto conto delle interrelazioni e connessioni sinergiche con i sistemi di controllo già esistenti ed operativi.

Sarà compito dell'OdV verificare che le funzioni aziendali competenti provvedano periodicamente alla verifica e adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

L'esito di detto processo di verifica e adeguamento dovrà essere oggetto di specifico report periodico da parte delle Direzioni/Funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'OdV stesso.

4.6. Il sistema di deleghe e procure.

La **I.T.S. srl** basa la propria organizzazione ed azione su strumenti normativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, linee guida, procedure, istruzioni, ecc.) improntati a principi generali di:

- **chiara descrizione delle linee di riporto;**
- **conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti** (all'interno della **I.T.S. srl** e nei confronti dei terzi interessati);
- **chiara e formale delimitazione dei ruoli**, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- **separatezza**, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. **“segregazione delle funzioni”**);
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. **“tracciabilità”**);
- adeguato livello di formalizzazione (c.d. **“documentabilità”**).

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di **“sicurezza”** ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità e tracciabilità delle attività sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per **“delega”** il trasferimento, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Tramite tale sistema la Società procede alle ripartizioni di incarichi operativi ed esecutivi all'interno della organizzazione societaria. Si tratta di un atto interno all'azienda e pertanto può essere operativo tramite delibere del Amministratore unico, nonché tramite approvazioni di manuali, procedure o mansionari.

Si intende per **“procura”** il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa).

La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono per conto della **I.T.S. srl** rapporti con la P.A. devono essere dotati di procura formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della **I.T.S. srl** nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno;
- nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- copie delle deleghe e delle procure saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con il manuale di organizzazione aziendale e le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Occorre sottolineare come accanto al sistema di deleghe e procure esiste, altresì, la c.d. "delega" di funzioni, positivizzata dal D.lgs. 81/2008 (art. 16) in materia di sicurezza del lavoro ed ammessa anche in materia ambientale da un consolidato orientamento giurisprudenziale²⁴. La delega di funzione consente la possibilità di trasferire in capo ad altri soggetti, esterni all'organizzazione aziendale, obblighi giuridici (posizioni di garanzia) originariamente gravanti sulla figura apicale.

²⁴ Cass. Pen., sez. III, sent. n. 9132 ud. 12.01.2017, depositata il 24.02.2017

L'Amministratore unico della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe di funzioni ed i poteri di firma.

4.7. Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR)

Il Sistema di Controllo Interno e gestione dei rischi (SCIGR) assume oggi un ruolo centrale nell'ambito della *corporate governance* aziendale, ovvero del complesso di regole esterne ed interne che influenzano la vita delle imprese.

Difatti, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi riguarda l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi.

L'Amministratore unico ha pertanto una responsabilità primaria sul SCIGR che, qualora venisse valutato carente o non adeguato rispetto al profilo di rischio dell'impresa, determinerebbe un deficit organizzativo rilevante con ricadute sull'impresa stessa (per esempio ai sensi del D.Lgs. 231/01), ma anche sui singoli amministratori.

L'adeguatezza del SCIGR è dunque riferita ai rischi che l'impresa decide di assumere; essa dipende dalla solidità dei processi aziendali e dei relativi presidi di controllo, ma anche dalla capacità dell'impresa di affrontare e adattarsi ai cambiamenti degli scenari di rischio che caratterizzano i mercati in cui opera.

Infine, per completare il quadro, non si può fare a meno di valutare le conseguenze reputazionali dei rischi, i cui effetti sono talvolta di gran lunga superiori alle perdite economiche e, in taluni casi, assumono dimensioni catastrofiche.

E' di primaria importanza, quindi, per le imprese istituire e mantenere un efficace ed efficiente SCIGR; l'Amministratore unico, nel suo ruolo di indirizzo strategico, è chiamato a definire le linee di indirizzo del SCIGR e a vigilare (*oversight*) sulla loro effettiva attuazione, valutando periodicamente l'adeguatezza complessiva del SCIGR rispetto al profilo di rischio dell'impresa e ai suoi obiettivi strategici.

Naturalmente la gestione e il controllo dei rischi sono affidati al management dell'impresa che, nell'ambito delle proprie deleghe e nei processi aziendali di competenza, deve fornire il proprio contributo secondo un assetto definito nella letteratura aziendalista come il "*modello delle tre linee di controllo o di difesa*". Va rilevato che la validità di tale modello è riconosciuta anche in taluna normativa secondaria che ad esso si riferisce.

Infatti, la **prima linea di controllo** riguarda il management operativo, cosiddetti risk owner; spetta a loro il compito di implementare ed eseguire i controlli di processo necessari alla gestione dei rischi nelle attività day-to-day.

La **seconda linea di controllo** è composta dalle cosiddette funzioni di controllo, ossia da funzioni aziendali caratterizzate da autonomia di giudizio e limitata indipendenza che svolgono attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli a supporto del management operativo (prima linea di controllo); tali funzioni possono essere molteplici in relazione al settore di attività e alla rilevanza del rischio quali, ad esempio, le funzioni di risk management, compliance, controllo di gestione, security, qualità, sicurezza sul lavoro, ecc.

Infine, la **terza linea di controllo** può essere rappresentata dalla funzione di *Internal Audit*, che ha il compito di svolgere un monitoraggio indipendente, non potendole essere affidato alcun compito operativo, sull'adeguatezza del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e di riferire direttamente all'Amministratore unico e/o al Vertice.

In tale complesso e articolato contesto, diviene necessario per le imprese identificare un modello di *leading practice* al quale fare riferimento per sviluppare e valutare nel continuo l'adeguatezza del proprio SCIGR.

4.8. Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone altresì che i modelli devono prevedere “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati*”.

Le Linee Guida sopra richiamate raccomandano in proposito l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività che generano flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere classificati nei seguenti macro-gruppi:

- **flussi di natura ordinaria**, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari, il pagamento delle note spese;
- **flussi di natura straordinaria**, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- a) pianificazione e calcolo, da parte delle funzioni dell'Ufficio Amministrazione, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot;
- b) predisposizione o accertamento dell'esistenza delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- c) richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;
- d) verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che sia adeguatamente formalizzata e per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- a) esistenza di attori diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- b) richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- c) controllo sull'effettuazione del pagamento;
- d) riconciliazioni a consuntivo;
- e) esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento e per la disposizione, che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- f) esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
- g) effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti infragruppo e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito, con le risultanze contabili;
- h) tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure/protocolli con il fine di regolamentare i processi amministrativi.

Le procedure e i protocolli adottati dalla Società fanno parte integrante del Modello.

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Sulle procedure sopra richiamate dovrà essere esercitato il dovuto controllo da parte di tutte le Funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo della Società, tra cui, ai fini del Decreto, l'OdV, il quale dovrà dare contezza nelle comunicazioni periodiche all'Organo amministrativo dei controlli effettuati in merito alla conoscenza e alla corretta applicazione delle suddette procedure.

Il controllo di gestione è assicurato da un sistema di budgeting e di successivo reporting periodico.

4.9. Criteri, obiettivi e caratteristiche del MOGC adottato dalla I.T.S. srl

Il MOGC della **I.T.S. srl** è adottato secondo i seguenti criteri:

1. Predisposizione e aggiornamento del Modello;
2. Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del modello stesso secondo le procedure in esso descritte;
3. Il coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello è affidato all'Organismo di Vigilanza della **I.T.S. srl**, il cui compito è di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante l'utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso per assicurarne una corretta attuazione.

La **I.T.S. srl** attraverso l'implementazione del presente MOGC intende perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno (*As Is analysis*) in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controlli interni, affinché vengano assolte le finalità del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

1. una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali;
2. la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;
3. la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;

4. la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio (*risk assessment*) conesente di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
5. la previsione di un opportuno Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con l'Organo amministrativo, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
6. l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del *Reporting* prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate e inerenti le attività identificate;
7. la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
8. l'attenzione costante al continuo miglioramento del MOGC mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodico adeguamento del Modello stesso (*risk management*);
9. la previsione di un sistema di controllo interno.

A tal fine l'Organo di *Governance* dovrà:

1. Effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
2. Procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del "sistema di governo" esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità a contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
3. Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. Prevedere obblighi di informazione verso l' Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
5. Attività di *auditing* sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
6. Definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal "Modello", nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Il modello previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001*.

La finalità “preventiva” del “Modello” si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione “apicale” che di soggetti sottoposti all’altrui direzione operanti in Azienda.

4.10. Approvazione ed attuazione del Modello.

Il Modello, strutturato come ampiamente descritto, è stato approvato dall’Organo amministrativo della **I.T.S. srl**.

La **I.T.S. srl**, sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti/collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del “MOGC”.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione di tale “Modello”, al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il “Modello” stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della **I.T.S. srl**, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

La **I.T.S. srl**, nel varare il suddetto “MOGC”, ha affidato al responsabile dell’Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del “Modello”.

4.11. Modifiche, integrazioni e aggiornamenti.

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dall’Organo amministrativo prima della loro adozione e applicazione.

È compito dell’Organo di Vigilanza della **I.T.S. srl** proporre all’Organo amministrativo, eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente MOGC.

4.12. Formazione del personale.

4.12.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili.

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai responsabili di unità organizzative. I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza della **I.T.S. srl** modulato in base ai destinatari. L'Organismo di Vigilanza fissa, con cadenza ritenuta congrua, mediante una metodologia "*risk based*": il contenuto dei relativi corsi, la loro periodicità, i relativi programmi, la frequenza richiesta, le modalità di erogazione (e-learning o in aula) nonché la predisposizione di verifiche e test intermedi.²⁵ L'Organismo di Vigilanza nell'attività formativa può avvalersi del supporto di consulenti esterni.

4.12.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità).

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite dall'Organismo di Vigilanza, come sopra, iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione.

4.12.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici.

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet della **I.T.S. srl**. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

4.12.4. Comunicazione a terzi e al mercato.

²⁵ Trib. Milano sentenza del 20.09.2004

In coerenza con quanto già previsto per il **Codice Etico della I.T.S. srl**, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la **I.T.S. srl** intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

CAPITOLO QUINTO

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. L'Organismo di Vigilanza della "I.T.S. srl"

L'organismo di vigilanza della **I.T.S. srl** (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" o "Odv") definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Come si vedrà nel prosieguo, l'organismo di vigilanza è considerato istituto "strategicamente" caratterizzante la tenuta di un MOGC, posto che, sovente, la giurisprudenza formula una valutazione di inadeguatezza del modello, proprio censurando le carenze dell'ODV (es. Tribunale riesame Roma, ord. del 24.11.2015, vicenda Ospedale Israelitico).

La **I.T.S. srl** è consapevole che l'attuale normativa consente che l'ODV possa essere costituito sia dai componenti del Collegio Sindacale che dal Sindaco unico o revisore²⁶.

²⁶ **Pro e contro della coincidenza tra Odv e collegio sindacale.**

Com'è noto, l'inserimento dell'O.d.V. nel sistema dei controlli delle società pone delicati problemi di coordinamento con gli altri organi societari, essendo tale organismo stato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 senza verificarne la compatibilità con gli altri organi societari e, non essendotale incongruenza stata rimossa neppure dal legislatore della riforma societaria del 2003.

Da ciò derivano anche le discussioni degli esperti in merito all'individuazione degli interessi alla cui protezione è funzionalmente preposto l'O.d.V., ed alla collocazione dell'O.d.V. nell'ambito degli organi della società, con capacità di compiere atti di rilevanza esterna (natura pubblicistica) oppure come "struttura" dell'impresa, dotata di ampia autonomia ma i cui atti sono privi di rilevanza esterna (natura privatistica).

Per lo stesso motivo, si sono sviluppate anche le diverse posizioni di dottrina e giurisprudenza in merito ai rapporti tra O.d.V. e Collegio Sindacale, alla presenza di sindaci all'interno dell'O.d.V., alla competenza per la nomina, alla revoca e alla remunerazione dei componenti dell'O.d.V. (da attribuirsi all'assemblea piuttosto che all'Amministratore unico).

Su questo aspetto, come noto, è intervenuta la Legge di stabilità per il 2012, la quale ha inserito il comma 4-bis all'interno dell'articolo 6, D. Lgs. n. 231/2001, che **consente alle società di capitali di affidare al Collegio Sindacale le funzioni proprie dell'Organismo di vigilanza** (O.d.V.).

Tale disposizione permette, dunque, all'ente, di **semplificare il sistema di controllo interno**, cercando comunque di **garantire le esigenze di efficienza ed efficacia del sistema** stesso, a seconda del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dall'ente.

A tal proposito, l'art. 2409 c.c. **prevede già che l'organo sindacale vigili sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società**, di cui i modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 costituiscono, senz'altro, parte integrante.

Per tale ragione, in astratto, l'integrazione dei compiti attribuiti ai sindaci con quelli riconosciuti all'Organismo di Vigilanza consentirebbe di **semplificare la struttura dei controlli societari**, nonché di massimizzare le sinergie, eliminando duplicazioni ed assicurando l'adeguatezza dei flussi informativi.

Al contrario, **laddove i due organi fossero mantenuti separati, dovrebbero comunque interagire tra loro nello svolgimento delle attività di propria competenza.**

Ciò in quanto, i modelli costituiscono il fulcro dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ma rientrano anche nel più ampio ambito dell'attività di controllo del Collegio Sindacale.

Dunque, **in mancanza di qualunque tipo di coordinamento, il rischio sarebbe la duplicazione dei compiti in capo a soggetti diversi** ed una inevitabile **perdita complessiva di efficienza del sistema dei controlli.**

Ora, preso atto della predetta opportunità organizzativa, appare doveroso evidenziare come l'attribuzione di tale **duplice ruolo** debba essere oggetto di attenta valutazione, **per evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli.**

5.2. Autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'OdV.

Affinché il modello organizzativo spieghi efficacia esimente è necessario che il compito di vigilare sia stato affidato “a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e

A tal fine, è necessario **assicurarsi che il Collegio Sindacale, investito anche delle funzioni di Organismo di Vigilanza**, possieda i requisiti, ex art. 6, D. Lgs. n. 231/2001, richiesti a tale scopo:

➤ **“La continuità dell'azione”.**

Tale requisito discende **dalla necessità di monitorare in modo costante** e non saltuario la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello 231 e le attività in concreto svolte dai destinatari delle linee guida, delle procedure e delle istruzioni emanate dalla società per la gestione delle attività aziendali in conformità ai principi di legalità regolati nel modello organizzativo medesimo.

Da qui discende la necessità:

a) della **verifica del costante aggiornamento delle procedure** al variare delle norme di legge e dell'organizzazione aziendale;

b) di **flussi informativi strutturati**, anche con l'identificazione di referenti (possibilmente responsabili di linea operativa) tenuti a relazionare all'O.d.V., mediante schemi e moduli predefiniti, in funzione del profilo di rischio di commissione dei reati connessi alla specifica attività;

c) della **predisposizione e l'esecuzione di adeguati piani di audit finalizzati al controllo del rispetto delle regole dettate dal modello 231** portati a conoscenza del collegio sindacale e del consiglio di amministrazione, nelle relazioni periodiche. Conseguentemente, tale requisito mancherebbe al Collegio Sindacale in ragione della cadenza delle verifiche del collegio ai sensi di legge - almeno ogni 90 giorni ex art. 2404 c.c. - e per quanto si riscontra nella prassi.

La continuità di azione impone, come già riportato, di fare in modo **che i componenti dell'Organismo di vigilanza siano realmente presenti in ambito societario**, a diretto contatto con le aree sensibili al rischio di reato, in modo da ricevere riscontri sull'efficacia del sistema di controllo di cui al modello organizzativo.

➤ **“L'indipendenza”.**

Anche i membri del Collegio Sindacale sono in possesso di tale requisito, ma potrebbe, venir meno nello svolgimento dei compiti di O.d.V., dal momento che gli stessi **potrebbero essere sottoposti a controlli su alcuni reati-presupposto** (in particolare reati societari) ai sensi dell'art. 25-ter del 231/2001.

Da ultimo il recente inserimento del **reato di autoriciclaggio** tra i reati previsti dall'art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001, pone delicati problemi in merito alla responsabilità dei membri dell'O.d.V. e soprattutto del Collegio Sindacale.

Infatti tale fattispecie di reato si riferisce all'utilizzo ed al reimpiego dei mezzi finanziari derivanti da molteplici fattispecie di reato che attualmente non sono compresi fra quelli previsti dalla normativa 231/2001- es. i reati tributari, l'appropriazione indebita, ecc -.

Dunque, **nel momento in cui, nell'attività di controllo, emergono elementi che facciano sorgere il sospetto della possibile commissione di reati, ad esempio tributari, occorrerebbe una valutazione da parte dei sindaci circa il comportamento da assumere**, tenendo conto anche degli obblighi di segnalazione che possono loro competere in alcuni specifici tipi di società.

➤ **“Autonomia”.**

Gli autonomi poteri di iniziativa e controllo previsti dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001 devono essere intesi come **libertà di azione e di autodeterminazione** per cui l'O.d.V. deve poter operare in assenza di qualsiasi forma d'interferenza e condizionamento da parte del *management* dell'ente.

In particolare sotto il profilo anche dell'indipendenza, **i membri non devono risultare in conflitto di interessi con la società e quindi risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo management** (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

➤ **“Professionalità”.**

Intesa quale attributo individuale dei soggetti che lo compongono, certamente i componenti di un Collegio Sindacale non difettano delle professionalità richieste per lo svolgimento dei compiti dell'O.d.V., se si considerano i requisiti di cui all'art. 2397 c.c.; tuttavia, spesso, la composizione dei Collegi Sindacali risente della prassi consolidatasi prima della riforma del diritto societario del 2003, vedendo, dunque, una prevalenza di professionisti competenti in materia di bilancio e fiscalità e non anche di **internal audit, organizzazione aziendale, nonché in materia di responsabilità penale**.

Si rileva, inoltre, che i componenti del Collegio Sindacale – proprio in virtù della loro vicinanza all'organo amministrativo ed alle più delicate e sensibili attività di gestione della società – si trovano **esposti non solo al rischio di commettere reati propri** (art. 2621 c.c.), **ma anche al rischio di rispondere personalmente, secondo il paradigma della responsabilità omissiva** impropria di cui all'art. 40 cpv. c.p., per non aver impedito la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 da parte di dirigenti o amministratori.

Risulta, pertanto, **opportuno che l'ulteriore presidio di controllo di cui dispone la società, ovvero l'O.d.V., si spinga sino a vigilare sull'operato dei sindaci**: se esso è chiamato a vigilare sulla corretta applicazione dei “*protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente*” in modo tale da prevenire la commissione dei reati, **tanto più dovrebbe essere chiamato a vigilare affinché coloro che sono investiti ex lege del controllo sull'osservanza delle leggi da parte degli amministratori, non si rendano complici di violazioni**, la cui imputazione ruota intorno all'addebito di non aver impedito il verificarsi dell'evento che ha l'obbligo giuridico di impedire (art. 40 cpv. c.p.), in ragione della posizione di garanzia riconosciutagli dalla legge.

controllo” (art. 6, comma1, lettera b), D.lgs.). Difatti, la posizione dell’Odv nell’ambito dell’ente deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell’ente e, in particolare, dell’organo dirigente. Oltre a tale requisito la giurisprudenza ha enucleato quello dell’indipendenza (Gip Tribunale Milano, ordinanza 20.09.2004) secondo il quale i membri dell’Organismo di Vigilanza non debbono versare in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. Inoltre, per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all’Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.

L’Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito Statuto, nonché eventuale regolamento, entrambi parte integrante del presente MOGC.

L’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nell’ambito della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di **indipendenza, onorabilità e professionalità** dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

Oltre ai requisiti di autonomia e indipendenza l’Organismo di Vigilanza deve possedere il requisito della professionalità dei suoi membri. Difatti, è auspicabile che almeno taluno dei membri dell’Organismo di Vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo, in tema di attività di campionamento statistico, di analisi, di valutazione e contenimento dei rischi e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

Infine, l’ultimo requisito richiesto all’Organismo di Vigilanza è la **continuità di azione** ovvero la necessità, all’interno della società, di costituire una struttura in grado di coordinare l’attività dell’Organismo di Vigilanza con le singole strutture di riferimento della società.

5.3. Composizione e nomina.

L’Organismo di Vigilanza è nominato dall’Organo amministrativo ed è di natura **monocratica**.

La durata in carica del componente dell’Organismo di vigilanza è pari a **tre anni** ed è rinnovabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del **componente** dell’Organismo di Vigilanza:

1. i conflitti di interesse, anche potenziali, con la **I.T.S. srl**, che ne compromettano l’indipendenza;

2. la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla **I.T.S. srl** o su società da essa controllate;
3. la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di Amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;
4. (fatta salva diversa determinazione dell'Organo amministrativo) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
5. il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex d.lgs. n. 231 del 2001*;
6. la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" 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;
7. le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il IV grado con i membri dell'Organo amministrativo della **I.T.S. srl**, nonché con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della **I.T.S. srl** o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della **I.T.S. srl** o sindaci della **I.T.S. srl** e la società di revisione.

Non può, inoltre, ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominato, decade dall'incarico, colui che è legato alla **I.T.S. srl**, ovvero agli amministratori della Società, così come al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, o legati da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Fermo restando quanto sopra, l'Amministratore unico potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza in caso di:

- **omessa o insufficiente vigilanza** attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un

provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) emesso nei confronti della Società;

➤ **grave inadempimento** delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

5.4. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- b) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- d) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- e) approvazione del programma **annuale** delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno;
- f) coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- g) esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica;
- h) elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- i) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con organismi di vigilanza delle Società Controllate;
- j) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, o per il mezzo delle competenti unità della funzione *Internal audit*, di altre funzioni di controllo aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

➤ la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, nella misura di **euro 5.000,00 annui**, le spese sostenute devono essere comunicate e rendicontate all'Organo amministrativo della **I.T.S. srl**.

5.5. Flussi informativi.

5.5.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

- **continuativa**, nei confronti dell' Amministratore unico;
- **semestrale**, nei confronti del Collegio sindacale; a tale proposito è predisposta una relazione semestrale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; possono essere organizzati anche incontri dedicati con il Collegio sindacale per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse, la relazione semestrale è trasmessa, altresì, dell' Amministratore unico;
- **immediata**, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività nei confronti del Revisore dei conti, previa informativa all' Amministratore unico.

5.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.

IN relazione ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza bisogna distinguere i flussi informativi dalle segnalazioni.

Difatti, per quanto riguarda le **segnalazioni**, ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i *principi* e i contenuti del MOGC, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la

propria attività svolta nei confronti della **I.T.S. srl** effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti “canali informativi dedicati” per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo potrà essere inviato alla casella di posta elettronica: **odvitssrl@gmail.com** all'uopo attivata.

Per quanto riguarda **i flussi informativi periodici** provenienti dal *management* e dai responsabili di ciascuna funzione gli stessi sono definiti come da apposito **Regolamento flussi informativi** allegato al Modello.

5.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione e rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO SESTO

IL CODICE ETICO DELLA I.T.S. SRL

6.1. Premessa.

La complessità delle situazioni in cui la **I.T.S. srl** si trova ad operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("*Stakeholder*"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che la **I.T.S. srl** riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto un Codice Etico della **I.T.S. srl** ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti della **I.T.S. srl**, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con la **I.T.S. srl** - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della **I.T.S. srl**, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui la **I.T.S. srl** opera.

La **I.T.S. srl** si impegna a promuovere la conoscenza del Codice, ed inoltre si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

La **I.T.S. srl** vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All'Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("Garante").

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la **I.T.S. srl** intrattiene relazioni.

6.2. Principi generali: sostenibilità e responsabilità.

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i

soggetti che operano nella **I.T.S. srl** e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali della **I.T.S. srl** deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della buona amministrazione.

La **I.T.S. srl** si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui il **I.T.S. srl** si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli *Stakeholder*, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa nazionale sia di quelle in partecipazione con i partner, la **I.T.S. srl** si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile.

Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della *dignità*, della *libertà* e dell'*uguaglianza* degli esseri umani, la tutela del *lavoro* e delle *libertà sindacali*, della *salute*, della *sicurezza*, dell'*ambiente* e della *biodiversità*, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, la **I.T.S. srl** opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization-.

Tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl**, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

I rapporti tra le Persone della **I.T.S. srl**, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto*.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della **I.T.S. srl** può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

6.3. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder.

6.3.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità.

La **I.T.S. srl** nei rapporti commerciali si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere da coloro che operano nella **I.T.S. srl** nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività della **I.T.S. srl** devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della **I.T.S. srl**. Fermo restando il rispetto della normativa applicabile e degli obblighi nascenti dall'adesione ai principi contenuti nel Codice di Autodisciplina, gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli *Stakeholder*.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese

deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

La **I.T.S. srl** informa adeguatamente i terzi circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

6.4. Rapporto con i soci

La **I.T.S. srl**, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dal Socio, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della sua partecipazione, nell'ambito delle sue prerogative, alle decisioni societarie, promuovendo il principio di democraticità. Costituisce impegno della I.T.S. srl tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dal socio con i propri investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard e della solidità del patrimonio. La Società si impegna, altresì, a salvaguardare e custodire i beni aziendali.

6.5. Mezzi di informazione.

È impegno della **I.T.S. srl** assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl** sono tenuti a concordare preventivamente con la struttura societaria le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

6.6. Autorità e Istituzioni Pubbliche.

La **I.T.S. srl**, attraverso i proprio organi societari, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Le Persone della **I.T.S. srl**, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili alla **I.T.S. srl**, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, correttezza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

6.7. Organizzazioni politiche e sindacali.

La **I.T.S. srl** non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

6.8. Promozione delle attività “non profit”.

L'attività filantropica della **I.T.S. srl** è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

La **I.T.S. srl** si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie Persone, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

6.9. Rapporti con clienti e fornitori.

6.9.1. Clienti.

La **I.T.S. srl** persegue il proprio successo d'impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

La **I.T.S. srl** riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo a coloro che operano nella **I.T.S. srl** di:

1. osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;

2. fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti;
3. fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti possano assumere decisioni consapevoli.

6.9.2. Fornitori e collaboratori esterni.

La **I.T.S. srl** si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai soggetti che operano nella **I.T.S. srl** di:

- a) osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la **I.T.S. srl**;
- b) adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti ed adottare un albo dei fornitori;
- c) ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- d) utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti dalla **I.T.S. srl** a condizioni competitive e di mercato;
- e) includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- f) osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- g) mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;

h) portare a conoscenza della struttura interna competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello della **I.T.S. srl**;

i) promuovere, nell'attività di approvvigionamento, il rispetto per le condizioni ambientali. Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

6.10. Management, dipendenti, collaboratori della I.T.S. srl

6.10.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane.

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della **I.T.S. srl**.

La **I.T.S. srl** si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

La **I.T.S. srl** si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- a)** adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- b)** provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;

c) creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl**

La **I.T.S. srl** auspica che tutti coloro che operano al suo interno, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La **I.T.S. srl** interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

6.10.2. Security aziendale.

La **I.T.S. srl** è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti a coloro che operano nella **I.T.S. srl** e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

Coloro che operano nella **I.T.S. srl** sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura **interna** competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della **I.T.S. srl**.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dalla **I.T.S. srl**, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

6.10.3. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro.

La **I.T.S. srl** favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

La **I.T.S. srl** esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

1. creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
2. porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
3. ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- a) subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- b) indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- c) proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- d) alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

6.10.4. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo.

Tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl** devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; la **I.T.S. srl** si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- a) detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- b) fumare nei luoghi di lavoro.

La **I.T.S. srl** favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

6.11. Strumenti di applicazione del Codice Etico.

6.11.1. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

La **I.T.S. srl** si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa della **I.T.S. srl**; di conseguenza, tutti coloro che operano, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

La **I.T.S. srl** promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl** in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e gestione dei rischi della **I.T.S. srl** e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse della **I.T.S. srl**.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit della **I.T.S. srl** e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

6.11.2. Conflitti di interesse.

La **I.T.S. srl** riconosce e rispetta il diritto delle proprie persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della **I.T.S. srl**, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della società. La **I.T.S. srl** adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci ed operazioni con parti correlate.

Il *management* e i dipendenti della **I.T.S. srl** sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

1. utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
2. svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti della **I.T.S. srl** sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente

dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- a) individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- b) trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- c) archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

6.11.3. Trasparenza delle registrazioni contabili e fiscali.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

1. l'agevole e puntuale registrazione contabile;
2. l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
3. la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti coloro che operano per la **I.T.S. srl** far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Coloro che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

6.11.4. Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica.

Le attività della **I.T.S. srl** devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

La **I.T.S. srl** contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Coloro che operano nella Società, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

E' compito della I.T.S. srl eliminare i rischi e, ove ciò sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico, impartire adeguate istruzioni ai propri lavoratori

6.11.5. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale.

La **I.T.S. srl** promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del *management* e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile della **I.T.S. srl**

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui la **I.T.S. srl** opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Coloro che operano nella **I.T.S. srl** sono tenuti a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

6.12. Riservatezza.

6.12.1. Protezione del segreto aziendale.

Le attività della **I.T.S. srl** richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di coloro che operano nella **I.T.S. srl** assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla **I.T.S. srl** e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

6.12.2. Tutela della privacy.

La **I.T.S. srl** si impegna a proteggere le informazioni relative a coloro che operano nella **I.T.S. srl** e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

La **I.T.S. srl** intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

La **I.T.S. srl** si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Coloro che operano nella **I.T.S. srl** devono:

1. acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
2. acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
3. rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
4. comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati alla **I.T.S. srl** da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

6.13. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni.

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita dalla **I.T.S. srl** a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti della **I.T.S. srl** chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista della **I.T.S. srl**, sono tenuti a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura societaria competente.

6.14. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico.

I principi e i contenuti del Codice si applicano tutti coloro che operano nella **I.T.S. srl** e alle attività della società stessa.

Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e

rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al **Garante, rappresentato dall'Organismo di vigilanza.**

6.15. Obbligo di conoscenza del Codice Etico ed obbligo di segnalazione di possibili violazioni ai sensi dell'art. 6, c. 2 bis del D. lgs. 231/2001.

Il Codice è messo a disposizione di coloro che operano nella **I.T.S. srl** in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet della **I.T.S. srl**.

A ogni soggetto che opera nella **I.T.S. srl** è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna persona operante nella **I.T.S. srl** di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali la **I.T.S. srl** entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

In relazione **all'obbligo di segnalazione** la legge n. 179 del 2017 ha inserito all'art. 6 del D. lgs. 231/2001 il comma 2 bis il quale ha, a sua volta, introdotto l'obbligo, per i modelli organizzativi, di prevedere appositi **canali di segnalazione** di eventuali condotte illecite delle quali i destinatari del Modello vengano a conoscenza.

L'obbligo di segnalazione vige ogni qualvolta coloro che operano nella **I.T.S. srl** abbiano ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su **elementi di fatto precisi e concordanti** – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

Coloro che operano nella **I.T.S. srl** hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice inviando tali segnalazione nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche stabilite dalla **I.T.S. srl**.

Fermo restando che non potranno condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non all'OdV, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante, in quanto la Società non può adottare misure ritorsive nei confronti del segnalante.

6.17. Strutture di riferimento e vigilanza.

La **I.T.S. srl** è impegnata ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone della **I.T.S. srl** e gli altri *Stakeholder*;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

6.18. Revisione del Codice.

La revisione del Codice è approvata dall'Organo amministrativo della **I.T.S. srl**.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

6.19. Valore contrattuale del Codice.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone operanti nella **I.T.S. srl** ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

CAPITOLO SETTIMO

IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Introduzione.

7.1.1. Ratio del sistema disciplinare.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il “**Decreto**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto (i.e. soggetti “apicali” e soggetti “in posizione subordinata”).

Nell’ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l’Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “**Modello**”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- che l’Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il Legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l’efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all’Ente, un sistema disciplinare (di seguito “**Sistema Disciplinare**”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell’ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad esempio Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall’art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come ‘Statuto dei lavoratori’) e/o da normative speciali.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio:

- **di proporzionalità**, commisurando la sanzione irrogata all'entità del fatto contestato;
- **del contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

7.1.2. Il Sistema Disciplinare della I.T.S. srl

La **I.T.S. srl** ha definito il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello, dei suoi elementi costitutivi e delle disposizioni di cui al Decreto in parola.

Il Sistema Disciplinare è coerente con le norme vigenti, e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della **I.T.S. srl** (i.e. collaboratori, partner, etc.).

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari dei provvedimenti di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

7.2. I soggetti destinatari.

7.2.1. Gli amministratori.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. “apicale”.

Fanno parte di questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della **I.T.S. srl**

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

7.2.2. Gli altri soggetti in posizione “apicale”.

Sono ritenuti soggetti in “posizione apicale”, oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale, i Delegati di funzione.

7.2.3. I dipendenti.

Come già specificato, il Decreto prevede l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, distaccati, etc.; di seguito, anche i “**Dipendenti**”).

7.2.4. I membri dell'Organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse dai cc.dd. membri degli organi di controllo.

Nell'ambito di tale categoria, può farsi rientrare anche l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

7.2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “**Terzi Destinatari**”).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

1. tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc..);
2. i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano alla Società la loro professione in modo continuativo (c.d. “incarichi professionali”);
3. i procuratori, i collaboratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
4. i fornitori ed i partner.

7.3. Le condotte rilevanti.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla **I.T.S. srl** e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza. Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008²⁷, qui di seguito riportato, nonché delle

²⁷ D. Lgs. n. 81/2008, art 20 - Obblighi dei lavoratori

“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili”, nonché alle aree considerate “strumentali” o “di supporto” indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

7.4. Le sanzioni.

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo 3.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 7.5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto”.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

7.4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un Amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un termine massimo di 10 giorni;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui al n 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti, rispettivamente, dai successivi par. 7.4.2 e 7.4.3.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

7.4.2. Le sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

7.4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. 7.2.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento applicabile a ciascun dipendente):

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;

- la multa fino al numero massimo di ore di retribuzione previsto dal CCNL applicabile al dipendente interessato (i.e. non superiore all'importo di tre ore di retribuzione);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al numero massimo di tre giorni previsto dal CCNL applicabile al dipendente interessato (i.e. fino ad un massimo di 10 giorni);
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non “apicali”, è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

7.4.4. Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un membro dell'Organo di controllo o dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

7.4.5. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 7.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

7.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo 7.3.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;

- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore unico, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

7.5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'OdV trasmette al Revisore dei conti una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Revisore dei conti convoca l'Amministratore unico per un'audizione da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'audizione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, viene disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni formulate dall'interessato e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore nei cui confronti è stata disposta l'audizione non può partecipare a nessun atto di natura prodromica e/o consequenziale finalizzato alla assunzione della determinazione nonché alla successiva adozione della delibera conclusiva del procedimento.

Il Revisore dei conti, sulla scorta degli elementi acquisiti, propone la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV, e sottopone la sanzione proposta all'Assemblea dei soci, la quale assume le relative deliberazioni.

La decisione assunta dall'Assemblea dei soci viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. 7.5.2 per i Dirigenti Apicali ovvero 7.5.3 per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, l'Amministratore unico convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare il licenziamento dell'Amministratore.

7.5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali.

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un dirigente (o altro soggetto) apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il dirigente interessato è convocato dall'Amministratore unico mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- l'avviso della data dell'audizione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'audizione dell'Amministratore unico, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è ascoltato il dirigente interessato e vengono raccolte le eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate.

A seguito dell'audizione dell'interessato l'Amministratore unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione assunto è comunicato per iscritto all'interessato entro dieci giorni dalla data di invio della contestazione scritta, o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

L'Amministratore unico, cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

7.5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite l'Amministratore unico, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Datore di Lavoro/Amministratore unico.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il Datore di lavoro/Amministratore unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi dieci giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Amministratore unico, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Amministratore unico cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

7.5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Organo di controllo o del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte del componente dell'Organo di controllo o dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore unico redige una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dalla redazione della relazione l'Amministratore unico convoca il componente dell'OdV o dell'OdC, per un'audizione, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'audizione viene sentito l'interessato, con l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico l'Amministratore unico provvede in tal senso.

La delibera viene comunicata dall'Amministratore unico all'interessato.

7.5.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore unico ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore unico per il tramite del Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale invia al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto.

Entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta il Terzo Destinatario può formulare controdeduzioni scritte da inviare all'Amministratore unico e per conoscenza anche all'OdV.

L'Amministratore unico entro 10 giorni dal ricevimento della controdeduzioni scritte, o in assenza di queste, dalla scadenza del termine ultimo per presentarle, adotta il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione e lo comunica per iscritto all'interessato, per il tramite del Responsabile delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale.

CAPITOLO OTTAVO

I REATI PRESUPPOSTO IN GENERALE

Al fine di rappresentare con immediata efficacia i rischi che il presente MOGC mira a ridurre, appare opportuno presentare una tabella sinottica costituita da tre riquadri: nel riquadro

sinistro sono indicati i reati presupposto aggiornati alla data di approvazione del modello, in quello centrale le sanzioni pecuniarie ed in quello di destra le sanzioni interdittive.

Il D.Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente, che appare doveroso rassegnare per esteso nel presente capitolo, per poi invece disaminarne puntualmente gli elementi oggettivi e soggettivi solo nelle aree di rischio individuate per la **I.T.S. srl**

Art. 24		
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)</p> <p>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)</p> <p>Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)</p> <p>Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)</p> <p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)</p> <p>Frode informatica (art. 640-ter c.p.)</p> <p>Indebita percezione aiuti comunitari (art. 2 L. 23 dicembre 1986 n. 898)</p>	<p>Fino a 500 quote</p> <p>(da 200 a 600 quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)</p>	<p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>

Art. 24-bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)</p> <p>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.)</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635- quinquies, co. 3, c.p.)</p>	<p align="center">Da 100 a 500 quote</p>	<p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>

<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)</p> <p>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)</p>	<p>Fino a 300 quote</p>	<p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Falsità nei documenti informatici (art. 491-bis c.p.)</p> <p>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)</p>	<p>Fino a 400 quote</p>	<p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza (articolo 1, co. 11, DL n. 105/2019)</p>	<p>Fino a 400 quote</p>	<p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)</p>		<p>Per almeno un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua</p>

<p>Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)</p> <p>Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)</p> <p>Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	<p>Da 400 a 1000 quote</p>	<p>unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Associazione per delinquere (art. 416,co. 1-5, c.p.)</p> <p>Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote</p>	
<p>Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)</p>		

<p>Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)</p> <p>Se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: Peculato (art. 314 c.p.)</p> <p>Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)</p> <p>Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</p>	<p>Fino a 200 quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>No</p>
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319-ter, co. 1, c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p>	<p>Da 200 a 600 quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Le sanzioni interdittive previste, di cui all'art. 9 c. 2, per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale, non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni se il reato è commesso da un subordinato:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p>

		<p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p> <p>Applicazione delle medesime sanzioni interdittive ma per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</p>
<p>Concussione (art. 317 c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, c. 2 c.p.)</p> <p>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</p> <p>Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote</p>	<p>Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o</p>

		<p>concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
Art. 25-bis		
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)	Da 300 a 800 quote	<p>Per non oltre un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Alterazione di monete (art. 454 c.p.)</p> <p>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)</p> <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.)</p>	Fino a 500 quote	<p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato,	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453,	

acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)	455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo	
<p>Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.)</p> <p>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)</p>	Fino a 500 quote	
<p>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)</p> <p>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)</p>	Fino a 200 quote	NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)	Fino a 300 quote	
Art. 25-bis.1		
Delitti contro l'industria e il commercio		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)</p> <p>Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</p> <p>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine</p>		

<p>(art. 516 c.p.)</p> <p>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci</p> <p>(art. 517 c.p.)</p> <p>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale</p> <p>(art. 517-ter c.p.)</p> <p>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari</p> <p>(art. 517- quater c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	<p>NO</p>
<p>Illecita concorrenza con minaccia o violenza</p> <p>(art. 513-bis c.p.)</p> <p>Frodi contro le industrie nazionali</p> <p>(art. 514 c.p.)</p>	<p>Fino a 800 quote</p>	<p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-ter Reati societari</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE*</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>False comunicazioni sociali</p> <p>(art. 2621 c.c.)</p>	<p>Da 200 a 400 quote</p>	<p>NO</p>
<p>False comunicazioni sociali</p> <p>(art. 2621-bis c.c.)</p>	<p>Da 100 a 200 quote</p>	

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, c.c.)	Da 400 a 600 quote	
Impedito controllo (art. 2625, co.2, c.c.)	Da 200 a 360 quote	
Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)	Da 200 a 360 quote	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Da 200 a 260 quote	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)	Da 200 a 360 quote	
Operazioni in pregiudizio dei creditori (artt. 2629 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidator (art. 2633 c.c.) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Da 300 a 660 quote	
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)	Da 400 a 1000 quote	
Ostacolo all'esercizio delle funzioni della autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)	Da 400 a 800 quote	
Corruzione tra privati (art. 2635, c.3, c.c.)	Da 400 a 600 quote	Per il delitto di corruzione tra privati (2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (2635-bis c.c.) si applicano le seguenti sanzioni interdittive:
Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)	Da 200 a 400 quote	
False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato	Da 150 a 300 quote	

<p>preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019</p>		<p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p>
<p><i>*La sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.</i></p>		<p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-quater Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo</p>	<p>Da 200 a 700 quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p>
<p>Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni</p>	<p>Da 400 a 1000 quote</p>	<p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente</p>

		<p>già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p> <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati presupposto. o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
<p>Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)</p>	<p>Da 300 a 700 quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p>

		<p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE*
<p>Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)</p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)</p>	<p>Da 200 a 700 quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)</p>	
<p>Prostituzione minorile (art. 600-bis, co. 1, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote</p>	<p>Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto)</p>

<p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 <i>quinquies</i> c.p.)</p>		<p>sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)</p> <p>Tratta di persone (art. 601 c.p.)</p> <p>Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)</p> <p>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)</p>	<p>Da 400 a 1000 quote</p>	
<p><i>*Si prevede l'interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</i></p>		
<p>Art. 25-sexies Abusi di mercato</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)</p> <p>Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)</p>	<p>Da 400 a 1000 quote</p> <p>(ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)</p>	<p>NO</p>
<p><i>L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, laddove posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. Ai sensi dell'articolo 187-quinquies del TUF, la Consob può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato; inoltre, la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione dell'illecito, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità.</i></p>		
<p>Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</p>		

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)</p>	<p>1000 quote</p>	<p>Per almeno tre mesi e non più di un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p>
<p>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)</p>	<p>Da 250 a 500 quote</p>	<p>sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)</p>	<p>Non superiore a 250 quote</p>	<p>Per non più di sei mesi:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>

Art. 25 octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Ricettazione (art. 648 c.p.)</p> <p>Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)</p> <p>Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)</p> <p>Autoriciclaggio (art. 648 ter. 1 c.p.)</p>	<p>Da 200 a 800 quote</p> <p>(da 400 a 1000 quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-octies.1</p> <p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote</p>	<p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p>
<p>Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.)</p> <p>Frode informatica (art. 640 ter c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	<p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente</p>

Ogni altro delitto contro la fede pubblica o contro il patrimonio con pena della reclusione inferiore a 10 anni	Fino a 500 quote	già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
Ogni altro delitto contro la fede pubblica o contro il patrimonio con pena della reclusione superiore a 10 anni	Da 300 a 800 quote	
Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art.171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941)</p>	Fino a 500 quote	<p>Per non oltre un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Induzione a non rendere		

dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)	Fino a 500 quote	NO
Art. 25-undecies Reati ambientali		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)	Fino a 250 quote	Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733- bis c.p.)	Da 150 a 250 quote	
Inquinamento ambientale (452-bis c.p.)	Da 250 a 600 quote	
Disastro ambientale (452-quater c.p.)	Da 400 a 800 quote	
Inquinamento disastro colposo (452-quinquies c.p.)	Da 200 a 500 quote	
Per i delitti associativi aggravanti (452 octies c.p.)	Da 300 a 1000 quote	
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452 sexies c.p.)	Da 250 a 600 quote	
Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)	Da 150 a 250 quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)	NO
	Da 200 a 300 quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)	Per non oltre sei mesi
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006)	Da 300 a 500 quote (co. 1) Da 400 a 800 quote (co. 2)	interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di

		<p>consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a 200 quote (co. 1, lett. <i>a</i>, e 6, primo periodo)</p> <p>Da 150 a 250 quote (co. 1, lett. <i>b</i>, 3 primo periodo e 5)</p> <p>Da 200 a 300 quote (co. 3, secondo periodo)</p> <p><i>Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.</i></p>	<p>Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a 250 quote (co. 1)</p> <p>Da 150 a 250 quote (co. 2)</p>	

<p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da 150 a 250 quote (co. 4, secondo periodo)</p>	NO
<p>Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da 150 a 250 quote (co. 1)</p>	
<p>Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da 150 a 250 quote (co. 6 e 7, secondo e terzo periodo e 8, primo periodo)</p> <p>Da 200 a 300 quote (co. 8, secondo periodo)</p>	
<p>Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)</p>	<p>Fino a 250 quote (art. 1, co. 1, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno)</p> <p>Da 150 a 250 quote (art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni)</p> <p>Da 200 a 300 quote (art. 3- bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a tre anni)</p> <p>Da 300 a 500 quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione superiore a tre anni)</p>	
<p>Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)</p>	<p>Da 150 a 250 quote</p>	

Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)	Fino a 250 quote	
Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)	Fino a 250 quote	
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da 150 a 250 quote	Per non oltre sei mesi: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da 200 a 300 quote	
Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e	Da 100 a 200 quote entro il limite di € 150.000,00	NO

<p>annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)</p>		
<p>Procurato ingresso illecito (art. 12, c. 3, 3-bis, 3-ter D. lgs. 286/98)</p> <p>Favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, c. 5 D. lgs. 286/98)</p>	<p>Da 400 a 1000 quote</p> <p>Da 100 a 200 quote</p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia</p>		
<p>REATI PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis, ultimo comma c.p.)</p>	<p>Da 200 a 800 quote</p>	<p>Per non meno di un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007)</p>

		<p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Art. 25-quaterdecies</p> <p>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989)	Fino a 500 quote	<p>Non inferiore ad un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989)	Fino a 260 quote	NO

Art. 25-quinquiesdecies

Reati tributari

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 D.lgs. 74/2000)</p> <p>Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000)</p> <p>Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.lgs. 74/2000)</p>	<p align="center">Fino a 500 quote*</p>	<p>divieto di contrattare con la P. A.</p> <p>Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;</p>
<p>Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, D. lgs. 74/2000)</p> <p>Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, D. lgs. 74/2000)</p> <p>Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. /4/2000)</p> <p>Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. lgs. 74/2000)</p>	<p align="center">Fino a 400 quote*</p>	<p>Divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>

<p>Indebita compensazione** (art. 10 – quater D. lgs. 74/2000)</p> <p>Omessa dichiarazione** (art. 5 D. lgs. 74/2000)</p>		
<p>Dichiarazione infedele** (art. 4 D.lgs. 74/2000)</p>	<p>Fino a 300 quote*</p>	
<p>* Se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo. ** Al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro</p>		
<p>Art. 25 – sexiesdecies Contrabbando</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Contrabbando (D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)</p>	<p>Fino a 200 quote*</p>	<p>divieto di contrattare con la P. A.</p> <p>Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;</p> <p>Divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>
<p>*Quando i diritti di confine superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a 400 quote</p>		
<p>Art. 25 – septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.)</p>	<p>Da 100 a 400 quote</p>	<p>Non superiore a due anni: interdizione dall'esercizio dell'attività</p>
<p>Appropriazione indebita di</p>	<p>Da 200 a 500 quote</p>	<p>sospensione o revoca delle</p>

beni culturali (art. 518 ter c.p.)		licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.)		divieto di contrattare con la P.A.
Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.)		esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.)	Da 300 a 700 quote	divieto di pubblicizzare beni e servizi
Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.)		
Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.)	Da 400 a 900 quote	
Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.)		
Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.)		
Art. 25 – septiesdecies		
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.)	Da 500 a 1000 quote	interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto)
Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.)		

Art. 10 l. 146/2006		
Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)</p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973)</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	Da 400 a 1000 quote	<p>Per almeno un anno:</p> <p>interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto)</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p> <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
<p>Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5,</p>	Da 200 a 1000 quote	<p>Per non oltre due anni:</p> <p>interdizione dall'esercizio</p>

<p>T.U. 286/1998)</p>		<p>dell'attività</p> <p>sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse</p> <p>divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p> <p>Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	<p>NO</p>