



SERAM S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

INDICE

- 1. Introduzione al Modello**
- 2. Profilo organizzativo della Società**
 - 2.1 I valori etici di riferimento
 - 2.2 La Società
 - 2.3 La struttura organizzativa
 - 2.4 L'immissione, il deposito ed il rifornimento di carburante
 - 2.5 Procedure e normative aziendali
 - 2.6 Governo societario e attribuzione dei poteri
 - 2.7 Il Sistema dei controlli interni
 - 2.8 Vigilanza sul sistema dei controlli interni
 - 2.8.1 Il Collegio sindacale
 - 2.8.2 La revisione legale dei conti
- 3. Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001**
 - 3.1 Campo di applicazione
 - 3.2 Soggetti
 - 3.3 Presupposti
 - 3.4 Modello di organizzazione e di gestione
 - 3.5 Organismo di vigilanza
 - 3.6 Prescrizione e procedimento
 - 3.7 Sanzioni
 - 3.7.1 Sanzioni pecuniarie
 - 3.7.2 Sanzioni interdittive
 - 3.7.2.1. Reati per i quali sono previste sanzioni interdittive
 - 3.7.2.2. Tipologie e caratteri delle sanzioni interdittive previste dal Decreto
 - 3.7.2.3. Presupposti applicativi
 - 3.7.2.4. Commissariamento giudiziale dell'ente
 - 3.8 Vicende modificative dell'ente
- 4. Il Modello di organizzazione e gestione e la metodologia seguita per la sua predisposizione**
 - 4.1 Il Modello di organizzazione e gestione e i suoi contenuti
 - 4.2 La metodologia adottata
 - 4.3 L'individuazione delle attività "sensibili"
 - 4.4 I Protocolli
 - 4.4.1 La struttura del protocollo
- 5. Piano di comunicazione**
 - 5.1 Introduzione
 - 5.2 Piano di comunicazione
- 6. L'organismo di vigilanza**
 - 6.1 Brevi cenni
 - 6.2 Caratteri e attività

6.3 Responsabilità penale

6.4 Flussi informativi

7. Adozione del Modello - Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

7.2 Aggiornamento e adeguamento

8. Sistema disciplinare

8.1 Introduzione

8.2 Criteri generali di irrogazione della sanzione

8.3 Sanzioni per impiegati e quadri

8.4 Sanzioni per i dirigenti

8.5 Sanzioni per i vertici aziendali

8.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori e consulenti

ALLEGATI

Organigramma

Protocolli e Procedure

Codice Etico

Procedura Whistleblowing

APPENDICI

Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Linee Guida della Confindustria

Fattispecie criminose di responsabilità dell'Ente:

- contro la pubblica amministrazione;
- contro la fede pubblica;
- contro il patrimonio;
- societari;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e la sicurezza sul lavoro
- con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico;
- contro la libertà individuale;
- di abuso di mercato.
- contro la vita e l'incolumità individuale
- informatici e trattamento illecito dei dati
- contro l'industria ed il commercio
- di violazione del diritto d'autore
- di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
- ambientali
- di corruzione privata
- di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- di razzismo e xenofobia

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento
- reati tributari
- reati di contrabbando
- delitti contro il patrimonio culturale

INTRODUZIONE AL MODELLO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Il Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento la cd. **responsabilità amministrativa d'impresa**: ovvero la responsabilità della società in conseguenza di fatti costituenti reato commessi dai suoi vertici o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

- Il Decreto prevede che possa fungere da presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente soltanto la commissione di una serie di reati indicati dal Codice Penale e dal Codice Civile, specificamente individuati, tra quelli: i) contro la pubblica amministrazione; ii) contro la fede pubblica; iii) contro il patrimonio, iv) societari; v) con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico; vi) contro la libertà individuale; vii) di abuso di mercato; viii) contro la vita e l'incolumità individuale commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro; ix) di criminalità informatica; x) contro l'industria ed il commercio; xi) di violazione del diritto d'autore; xii) di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; xiii) ambientali; xiv) di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; xv) di corruzione privata; xvi) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento; xvii) reati tributari; xviii) reati di contrabbando, xix) razzismo e xenofobia; e xx) contro il patrimonio culturale.

I soggetti che possono commettere il reato sono: a) soggetti in posizione apicale - tra cui rientrano, a titolo esemplificativo, i consiglieri di amministrazione, i direttori di stabilimento, i direttori generali, ecc.; e b) soggetti in posizione subordinata.

E' prevista una causa di esclusione della responsabilità dell'ente, nel caso in cui lo stesso provi di aver adottato un modello di organizzazione e di gestione e di aver istituito al suo interno un organismo destinato al controllo e all'aggiornamento del modello.

Il modello di organizzazione, di cui l'ente deve dotarsi al fine di poter richiedere l'esimente in sede penale, comporta lo svolgimento da parte dell'ente di una serie di attività, procedure aziendali e controlli, destinate alla prevenzione delle condotte criminose di cui i propri organi o il proprio personale possano rendersi responsabili.

L'organismo destinato al controllo e all'aggiornamento del modello dovrà, in particolare, svolgere le seguenti attività:

- vigilare sull'effettiva applicazione del modello predisposto, attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- verificare la reale capacità del modello di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- curare il necessario aggiornamento del modello.

I membri dell'organismo di vigilanza dovranno possedere, per poter efficacemente svolgere le attività sopra descritte, i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;

- professionalità.

Il modello così predisposto dovrà essere divulgato a tutto il personale dipendente e a tutti quei soggetti che, a vario titolo, interagiscono in maniera continuativa con l'ente.

Le sanzioni previste dal Decreto ed eventualmente applicabili all'ente, sono:

1.	la sanzione pecuniaria	Si tratta della sanzione fondamentale applicabile in relazione a tutti gli illeciti previsti dal Decreto.
2.	le sanzioni interdittive	Si applicano insieme alla sanzione pecuniaria, ma solo nei casi più gravi e quando specificamente previsto, e sono: a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
3.	la confisca	Consiste nella confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero di somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
4.	la pubblicazione della sentenza	Si tratta della pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani scelti in via discrezionale dal Giudice.

Alla luce della disciplina suesposta, la Seram S.p.A. (di seguito anche “Seram” o “la Società”), con sede in Fiumicino (Roma), per rispondere all'esigenza di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, di tutelare la posizione e l'immagine propria e dei propri dipendenti, ha inteso redigere il presente documento per estrinsecare, dal complessivo sistema di normative organizzative e di regole di controllo interno che disciplinano lo svolgimento delle operazioni aziendali, quelle che specificamente presidiano i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta anche nell'ottica di fornire, con l'adozione del Modello, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i propri dipendenti e collaboratori che operano in nome e per conto della Società perché possano così seguire, nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti, lineari e tali da prevenire il rischio di commissione di reati e illeciti.

Da ciò ha preso forma il presente documento, appositamente denominato **Modello di organizzazione e di gestione** ai sensi dell'art. 6, I comma, lett. a) del Decreto (di seguito

“*Il Modello*”), redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Il Modello, pertanto, descrive gli strumenti di organizzazione posti in essere per il coordinato e controllato svolgimento dei processi aziendali; sia quelli business oriented che quelli di misurazione, gestione e controllo, nelle aree aziendali c.d. a rischio, ove cioè possono essere commessi i reati considerati dal Decreto indicato.

2. PROFILO ORGANIZZATIVO DELLA SERAM S.P.A.

2.1 I VALORI ETICI DI RIFERIMENTO - 2.2 LA SOCIETÀ - 2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA - 2.4 L'IMMISSIONE, IL DEPOSITO ED IL RIFORNIMENTO DI CARBURANTE – 2.5 PROCEDURE E NORMATIVE AZIENDALI - 2.6 GOVERNO SOCIETARIO E ATTRIBUZIONE DEI POTERI - 2.7 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI – 2.8 VIGILANZA SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI - 2.8.1 IL COLLEGIO SINDACALE - 2.8.2 LA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

2.1 I VALORI ETICI DI RIFERIMENTO

L'attività della SERAM S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, anche "Seram" o "Società") è da sempre supportata e guidata da valori e principi etici volti a costruire un rapporto trasparente e corretto con tutti gli interlocutori aziendali.

A conferma dell'importanza riconosciuta ai profili etici ed in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore ed integrità che rappresentano alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, Seram ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale volto a definire con chiarezza l'insieme dei valori e principi cui la Società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi e la cui osservanza è imprescindibile per il corretto svolgimento dell'attività aziendale. Il Codice Etico è, dunque, teso a evitare comportamenti ambigui o scorretti tramite la chiara individuazione delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere causa di sanzioni. In particolare, nel Codice Etico si ribadisce il principio in virtù del quale la Società richiede ai propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni un comportamento improntato all'onestà ed al rispetto delle norme. In un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, il rispetto di un'etica aziendale, ovvero di valori quali la riservatezza, l'onestà e la lealtà sia nei rapporti interni alla Società che verso l'esterno, costituisce uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide presenti e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali così da poter trasformare in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme di regole sia di carattere molto generale – tese a individuare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di chi agisce nell'interesse e per conto della Società – sia di carattere più specifico – quali ad esempio l'obbligo di riservatezza nell'utilizzo delle informazioni relative alla Società e la gestione di informazioni sensibili, rappresenta un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Seram che si traduce in un insieme di regole indirizzate a tutti coloro cui il Codice si rivolge, ovvero gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i consulenti ed in generale i terzi che per qualsivoglia ragione entrino in contatto con la Società. Per tali

ragioni, le direttive contenute nel Codice sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è, pertanto, previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difformi che costituirebbero un'infrazione ai principi etici e ai doveri di correttezza nei confronti sia di clienti e fornitori che della Società e dei suoi azionisti.

2.2 LA SOCIETÀ

La Seram S.p.A. è un'impresa comune con sede a Fiumicino (Roma), Via Carlo del Prete snc, operante nel settore dello stoccaggio e della distribuzione di carburante. In particolare, la Seram ha il compito di gestire il sistema di deposito e rifornimento statico (tramite idranti) di carburante per aerei (jet fuel) nell'aeroporto di Roma Fiumicino.

Il capitale sociale è posseduto integralmente da società petrolifere (25% da ENI, 37,5% da TOTAL e 12,5% ciascuna da KUWAIT, SHELL ed ESSO).

L'oggetto sociale della Società è costituito dalla realizzazione e dalla gestione di impianti presso l'aeroporto di Fiumicino per il ricevimento, l'immagazzinamento, la custodia, il controllo di qualità e la movimentazione di carburanti per l'aviazione destinati agli aeromobili presso l'aeroporto di Fiumicino stesso. A tal fine, la Società ha stipulato, con l'attuale gestore del sistema aeroportuale di Fiumicino-Ciampino, Aeroporti di Roma S.p.A., una subconcessione avente a oggetto l'uso delle aree demaniali necessarie alla gestione dei suddetti impianti.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di Seram è descritta nell'organigramma aziendale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che definisce le unità organizzative, le relative responsabilità operative e le linee di riporto gerarchico.

La struttura organizzativa vigente prevede unità di *staff* che svolgono attività articolate in:

- Salute, Sicurezza e Ambiente (RSPP)
- Amministrazione e Personale
- Movimentazione, Acquisti, CED
- Settore Manutenzione
- Settore Operativo - Direzione Generale

(Allegato 1 - Organigramma).

L'organigramma è basato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili; esiste pertanto una netta segregazione dei comparti operativi da quelli amministrativi e finanziari. L'organigramma e il funzionigramma individuano con chiarezza il ruolo svolto dalla singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale, agevolando la selettiva attribuzione e comprensione dei ruoli, dei compiti e delle mansioni di ciascun attore aziendale.

L'organigramma e il funzionigramma vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente e, in caso di aggiornamenti, ne viene fornita adeguata e tempestiva

comunicazione.

La Direzione redige e mantiene aggiornato per ciascun dipendente della Società il relativo Ordine di Servizio, documento da cui risultano le attribuzioni di compiti, mansioni e le singole responsabilità relativamente alle attività da svolgere. Tale documento, una volta emesso, viene poi archiviato a cura del Responsabile del Personale.

2.4 L'IMMISSIONE, IL DEPOSITO ED IL RIFORNIMENTO DI CARBURANTE

La Seram gestisce il sistema di deposito e rifornimento statico, tramite idranti, di carburante per aerei nell'aeroporto di Roma Fiumicino. In particolare, l'attività svolta dalla Società si articola in tre diverse fasi:

a) Programma mensile: I Transitanti che hanno accesso al sistema Seram per il rifornimento ai propri clienti comunicano, all'inizio di ogni mese, il programma di movimentazione degli idrocarburi che essi ritengono indispensabili per poter soddisfare gli ordini di fornitura derivanti da accordi commerciali con le compagnie aeree. I programmi menzionano esclusivamente la quantità di prodotto, senza riferimento alcuno alle compagnie aeree, al destinatario, alla data, al luogo di consegna e ai prezzi.

b) Procedura di immissione del carburante presso la Seram: la Società riceve il carburante in serbatoi di stoccaggio da due oleodotti provenienti rispettivamente dalla "Raffineria di Roma S.p.A." e dal deposito "Praoil" di Pantano di Grano. Solo eccezionalmente è previsto il rifornimento tramite autobotti. Così ricevuto il carburante, la Seram provvede al relativo filtraggio ed a verificarne la qualità. Il carburante viene, quindi, accumulato e movimentato tra i vari serbatoi del deposito Seram. In particolare, il deposito ha una capacità geometrica di stoccaggio di 32800 m³ suddivisa in undici serbatoi cilindrici verticali, di cui quattro a tetto galleggiante e sette a tetto fisso. I serbatoi sono suddivisi in due aree adiacenti e collegate tra di loro, denominate rispettivamente Deposito Est e Deposito Ovest. Il deposito della Società alimenta il c.d. sistema idrante statico che si dirama all'interno dell'aeroporto di Fiumicino. La Società riceve dalle società petrolifere a ogni inizio mese i rispettivi programmi d'immissione di prodotto nel suo deposito. Secondo le necessità determinate sulla base dell'autonomia delle riserve di carburante disponibili nel deposito e del programma comunicato dai fornitori/compagnie petrolifere, la Seram formula, con cadenza settimanale, richieste di trasferimento di carburante ai singoli fornitori. Al termine del periodo di trasferimento del carburante, la Seram comunica ai fornitori la differenza tra il programma mensile di fornitura e la quantità effettiva trasferita per loro conto, considerate anche eventuali perdite di sistema.

c) Procedura di prelievo del carburante presso la Seram e messa a bordo: le società di messa a bordo a Fiumicino prelevano il carburante dalla rete di Seram tramite i terminali di rifornimento situati in pista sotto le piazzole di sosta degli aerei. Al termine di ogni giornata, le società di messa a bordo comunicano alla Seram la quantità di carburanti prelevata per conto delle società petrolifere per permettere alla medesima di aggiornare lo stato delle riserve ancora in deposito per ogni compagnia e la contabilità doganale.

La Società ha stipulato con l'attuale gestore del sistema aeroportuale di Fiumicino-Ciampino, Aeroporti di Roma S.p.A., una subconcessione avente a oggetto l'uso delle aree demaniali necessarie allo svolgimento delle attività sopra descritte.

In ragione della suddetta attività, per il ricevimento e il deposito dei carburanti la Seram opera in qualità di "deposito fiscale", con la conseguenza che i prodotti petroliferi immessi in deposito godono di un regime di sospensione d'imposta fino al momento in cui vengono consegnati ai consumatori finali (le compagnie aeree), restando la Società, quale "depositario", la sola debitrice d'imposta nei confronti dello Stato.

2.5 PROCEDURE E NORMATIVE AZIENDALI

Le procedure della Società sono definite attraverso appositi documenti che descrivono il ruolo delle varie unità organizzative coinvolte, lo svolgimento del processo ed i relativi controlli.

La formalizzazione delle procedure, la divulgazione all'interno della struttura aziendale nonché l'aggiornamento delle stesse è svolto dal responsabile del Personale in coordinamento con la Funzione di volta in volta coinvolta, che assicura, altresì, la dovuta completezza e congruenza della normativa aziendale e sovrintende, più in generale, al corretto svolgimento dei processi operativi aziendali.

Le procedure sono formalizzate con schemi di rappresentazione standard e vengono redatte (o aggiornate) con il diretto coinvolgimento della Funzione competente sull'argomento e con il coordinamento del responsabile di area.

La normativa interna è comunicata al personale dipendente attraverso l'emissione di appositi documenti, rilasciati in forma cartacea ai servizi interessati ovvero, nel caso di documenti di largo interesse, divulgati tramite strumenti informatici ove sono liberamente consultabili dagli utenti abilitati.

2.6 GOVERNO SOCIETARIO E ATTRIBUZIONE DI POTERI

Una corretta ripartizione dei poteri e delle responsabilità tra le funzioni operative aziendali e gli organi sociali, costituiti dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale costituisce presupposto imprescindibile per garantire il buon governo societario.

Le decisioni dei soci, adottate mediante metodo assembleare, prese in conformità della legge e dello statuto sociale, obbligano tutti i soci anche se assenti o dissenzienti.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tanti membri quanti sono i soci partecipanti la Società.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri componenti un Presidente e un Vice-Presidente, i quali hanno la rappresentanza legale della Società, definendo i limiti delle relative deleghe.

L'organo amministrativo gestisce l'impresa sociale con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e compie tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale, ad eccezione delle decisioni sulle materie riservate ai soci dalla legge o dallo statuto sociale.

Il Consiglio ha altresì facoltà di delegare, in tutto o in parte, i propri poteri e le proprie facoltà a uno o più dei suoi membri, nonché di nominare un Direttore determinandone mansioni, poteri e retribuzioni. Inoltre, il Consiglio ha facoltà di attribuire a uno o più dei propri membri, a dipendenti della Società ed anche a terzi mandati speciali per determinati atti o categorie di atti.

La rappresentanza della Società di fronte a terzi e in giudizio, nonché la firma sociale, spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione o al Vice-Presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente. La rappresentanza legale, anche in giudizio, e l'uso della firma sociale possono essere altresì conferite dal Consiglio di Amministratore, che ne determina i limiti, a uno o più amministratori, al Direttore e ai procuratori speciali individualmente o collettivamente.

2.7 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei controlli interni, ovvero l'insieme delle regole, delle strutture organizzative, e delle procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa, costituisce un requisito primario per assicurare l'efficacia del Modello organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Un adeguato apparato di controlli interni e la corretta applicazione degli stessi da parte delle strutture preposte possono, inoltre, fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali,
- salvaguardia del patrimonio,
- attendibilità e integrità del sistema informativo,
- conformità dell'attività di impresa alla normativa vigente e alle direttive aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado è sensibilizzato sull'importanza dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi nella necessaria misura nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l'azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

La Società ha adottato un sistema dei controlli interni che si sostanzia in un complesso di meccanismi di relazione interfunzionali supportati da regole, strumenti e tecniche codificate.

In particolare, all'interno delle singole aree aziendali si provvede alla verifica della rispondenza tra l'attività operativa svolta e le attività descritte in processi formalizzati e

ordinatamente raccolti. La responsabilità di tale verifica è del singolo Responsabile di Funzione.

2.8 VIGILANZA SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

2.8.1 Il Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale della Seram è composto di cinque Sindaci di cui tre effettivi e due supplenti tutti iscritti nel registro dei revisori contabili.

Al Collegio sindacale sono affidati compiti di vigilanza su:

- l'osservanza della legge e dello statuto;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- la corretta tenuta della contabilità.

Il Collegio assolve tali compiti partecipando alle riunioni dell'organo amministrativo della Società, compiendo atti di ispezione e controllo e chiedendo notizie agli amministratori sull'andamento della gestione sociale o su determinati affari.

Gli accertamenti eseguiti risultano dal libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale tenuto nella sede della Società.

Non possono essere nominati sindaci e, se eletti, decadono dall'incarico, coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge e coloro che non possiedano i requisiti di onorabilità e professionalità dalla medesima stabiliti.

2.8.2 La revisione legale dei conti

La Società ha affidato l'incarico di revisione legale dei conti alla società di revisione Reconta Ernst & Young iscritta nel registro istituito presso il Ministero di Giustizia, che verifica la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione nonché la corrispondenza del bilancio d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eventualmente eseguiti.

Le relazioni conseguenti al lavoro di revisione, riportanti gli esiti e le risultanze delle analisi, vengono indirizzate direttamente alla Società.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

3.1 CAMPO DI APPLICAZIONE - 3.2 SOGGETTI - 3.3 PRESUPPOSTI - 3.4 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE - 3.5 ORGANISMO DI VIGILANZA - 3.6 PRESCRIZIONE E PROCEDIMENTO - 3.7 SANZIONI - 3.7.1 SANZIONI PECUNIARIE - 3.7.2 SANZIONI INTERDITTIVE - 3.7.2.1. REATI PER I QUALI SONO PREVISTE SANZIONI INTERDITTIVE - 3.7.2.2. TIPOLOGIE E CARATTERI DELLE SANZIONI INTERDITTIVE PREVISTE DAL DECRETO - 3.7.2.3. PRESUPPOSTI APPLICATIVI - 3.7.2.4. COMMISSARIAMENTO GIUDIZIALE DELL'ENTE - 3.8 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Il Decreto"), emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha conformato la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da Convenzioni internazionali ratificate anche dal nostro Paese.

In particolare, il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la cd. responsabilità amministrativa degli enti (società, associazioni e consorzi) derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcune tipologie di reato espressamente richiamate nel Decreto da parte di suoi vertici o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa¹.

Si tratta di una responsabilità di natura "formalmente" amministrativa che viene però accertata dal giudice penale con le regole proprie del processo penale. L'irrogazione della sanzione avviene, infatti, all'esito di un processo regolato dalle norme del codice di procedura penale (in quanto compatibili) e nel quale imputato è l'ente (società, associazione, ente pubblico economico etc...) che sta in giudizio per mezzo del suo legale rappresentante.

Il Decreto in oggetto prevede che possa fungere da presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente soltanto la commissione di una serie di reati specificamente individuati, tra quelli: i) contro la pubblica amministrazione; ii) contro la fede pubblica; iii) contro il patrimonio, iv) societari; v) con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico; vi) contro la libertà individuale; vii) di abuso di mercato; viii) contro la vita e l'incolumità individuale commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro; ix) di criminalità informatica; x) contro l'industria ed il commercio; xi) di violazione del diritto d'autore; xii) di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; xiii) ambientali; xiv) di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; xv) di corruzione privata; xvi) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento; xvii) reati tributari; xviii) reati di contrabbando; xix) razzismo e xenofobia; e xx) contro il patrimonio culturale.

¹ Si rileva che ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.lgs. 231/2001, la società non risponde se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Detto questo, bisogna specificare che i reati non compresi nell'elencazione tassativa del Decreto non costituiscono fattispecie penalmente rilevanti per l'ente; pertanto, una loro eventuale commissione da parte di soggetti in posizione apicale o subordinata alla società non comporterà in capo a quest'ultima alcuna forma di responsabilità penale, ferma restando la responsabilità di tipo civilistico.

3.1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono soggetti alla responsabilità amministrativa, ex art. 1 del Decreto:

1. gli enti forniti di personalità giuridica;
2. le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (senza alcun limite dimensionale);
3. gli enti pubblici economici;
4. i soggetti privati che svolgono un pubblico servizio in virtù di concessione, convenzione, parificazione, o analogo atto amministrativo.

Sono esclusi invece dal campo di applicazione della disciplina, ex art. 1 del Decreto:

1. lo Stato e le sue diramazioni funzionali;
2. gli enti pubblici, territoriali (Regioni, Province, Comuni), non economici, che svolgono funzioni di livello costituzionale, ovvero esercenti un pubblico servizio.

3.2 SOGGETTI

I soggetti dalla cui condotta integrante una fattispecie di reato può derivare la responsabilità per l'ente sono, ex art. 5 del Decreto:

- a) soggetti in posizione apicale, ovvero, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*;
- b) soggetti in posizione subordinata, ovvero, *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla let. a)”* del presente paragrafo.

In merito, bisogna rilevare che ex art. 4 del Decreto, 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.

3.3 PRESUPPOSTI

Il reato commesso dai soggetti indicati deve essere ricollegabile all'ente, la cui responsabilità sussiste, pertanto, soltanto per i reati commessi dai suoi vertici o dipendenti **“nell'interesse”** o **“a vantaggio”** dell'ente medesimo.

La responsabilità dell'ente andrà, invece, esclusa in tutte quelle ipotesi in cui le persone fisiche, vertici o dipendenti, abbiano agito “**nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**”.

Quando, pertanto, il **reato** commesso dalla persona fisica non sia **in alcun modo riconducibile all'ente** perché non realizzato, neppure in parte, nell'interesse di questo, il giudice non dovrà neanche verificare se l'ente abbia per caso tratto un vantaggio.

La responsabilità dell'ente presuppone la commissione di un fatto reato da parte di una persona fisica e la sua responsabilità è autonoma rispetto a quello dei soggetti attraverso i quali l'ente stesso agisce. Siamo in presenza, infatti, di **due illeciti**, quello della persona fisica e quello della persona giuridica, **concettualmente distinti** e che daranno luogo a procedimenti di accertamento anch'essi distinti, uno a carico della persona fisica e l'altro nei confronti dell'ente.

Sul **piano pratico**, ne consegue che la responsabilità dell'ente sussisterà anche quando:

- a. l'autore del reato non è stato identificato (ipotesi assai frequente nell'ambito di strutture societarie particolarmente complesse);
- b. il reato commesso dall'amministratore o dipendente si è estinto per il verificarsi di una delle cause di estinzione del reato (morte del reo, etc...).

Nel caso, invece, in cui intervenga un'amnistia, non potrà procedersi neanche nei confronti dell'ente.

3.4 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

L'art. 6 del Decreto ha previsto una causa di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente se:

- l'organo amministrativo, prima della commissione del fatto-reato, abbia adottato modelli di organizzazione e di gestione finalizzati alla prevenzione dei reati medesimi;
- contemporaneamente, sia stato affidato a un apposito organismo, con poteri autonomi di iniziativa, di controllo e di spesa, di verificare il buon funzionamento del modello e di curare il suo costante aggiornamento;
- i reati sono stati commessi dai direttivi dell'impresa o da loro subordinati in frode al modello;
- in concreto, non sia stata omessa o insufficiente la vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Detto questo, è compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione di un adeguato modello di organizzazione e istituire l'organismo di controllo destinato a vigilare sul suo corretto funzionamento.

Le singole associazioni di categoria hanno la facoltà di adottare appositi codici di comportamento che fungeranno da base per l'adozione dei modelli da parte delle imprese aderenti.

Ciò premesso, sul piano pratico l'adozione del modello comporta una serie di attività che - secondo le linee guida generali indicate da Confindustria - possono così essere riassunte:

- (i) identificazione degli ambiti aziendali di attività al fine di elaborare una "mappa delle aree aziendali a rischio".

Ogni ente presenta le proprie specifiche aree a rischio individuabili solo attraverso un'accurata analisi interna e ponendo attenzione a situazioni di particolare rischio, tra cui si segnala, ex art. 6, comma II, lett. c) del Decreto, il settore finanziario².

- (ii) Individuazione delle potenziali modalità operative degli illeciti nelle aree a rischio precedentemente individuate.

Individuati gli ambiti aziendali c.d. "a rischio", bisognerà prevedere le possibili condotte che i soggetti in posizione apicale o subordinata possono porre in essere per commettere una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

- (iii) Adozione di un sistema di controlli preventivi contro il verificarsi del fatto illecito.

Sarà necessario adottare un sistema di controlli preventivi volto a ridurre o a eliminare i rischi della commissione di reati. Tale sistema deve in ogni caso garantire un minimo di sicurezza, pertanto, la commissione del reato da parte dei soggetti indicati deve tradursi necessariamente nella volontà di commettere il fatto-reato in frode al modello organizzativo.

3.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità per l'ente.

L'art. 7, co. IV, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, anche una sua verifica periodica, da parte dell'organismo a ciò deputato.

²Ex art. 6, II comma, lett. c) del Decreto, *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”*.

Pertanto, le attività che l'Organismo sarà chiamato ad assolvere potranno così essere riassunte:

- vigilanza sull'**effettività** del modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** del modello.

I caratteri che l'Organismo di Vigilanza deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra descritte, possono così identificarsi:

- **autonomia e indipendenza:** l'Organismo deve essere posizionato all'interno dell'organizzazione aziendale in una posizione gerarchica più elevata possibile, accompagnata, inoltre, dalla non attribuzione di compiti operativi di politica aziendale che ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio.
- **professionalità:** i membri dell'organismo devono possedere un bagaglio di conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, legale e di consulenza.
- **continuità di azione:** attraverso la creazione di una struttura interna dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

3.6 PRESCRIZIONE E PROCEDIMENTO

L'art. 22 del Decreto disciplina la **prescrizione delle sanzioni**, stabilendo che queste si prescrivono decorsi cinque anni dalla data di consumazione del reato. Sono, inoltre, previste cause interruttive della prescrizione, come, ad esempio, la contestazione dell'illecito, l'eventuale richiesta di applicazione di misure cautelari, etc.

Evidentemente, in ossequio alla logica penale, si è altresì stabilito che, verificatasi un'interruzione della prescrizione mediante una formale contestazione nel corso del periodo di accertamento del reato, il periodo prescrizionale non ricomincia il suo corso fino a quando non sia passata in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

Il Capo III del Decreto in esame (art.34 e ss. 82), di gran lunga il più corposo, contiene le norme procedurali per l'accertamento della responsabilità dell'ente e per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive (anche in via cautelare). A prescindere da un'analisi dettagliata di tale procedimento, che comunque ricalca in linea di massima il procedimento previsto dal Codice di Procedura Penale (indagini preliminari e dibattimento, riti abbreviati, ecc.), occorre segnalare che:

- a) la competenza è del Giudice Penale in composizione collegiale;
- b) si instaurano due giudizi paralleli: uno contro la persona e l'altro contro l'ente;

- c) le garanzie previste per l'imputato sono altresì previste in favore dell'ente (informazione di garanzia, presenza del difensore, notificazioni, riti alternativi, impugnazioni);
- d) sono previsti casi di improcedibilità;
- e) è stabilita la possibilità della riunione o della separazione dei procedimenti.

3.7 SANZIONI

Per la responsabilità delle persone giuridiche, le sanzioni previste dal Decreto sono:

1.	la sanzione pecuniaria	Si tratta della sanzione fondamentale applicabile in relazione a tutti gli illeciti previsti dal Decreto.
2.	le sanzioni interdittive	Si applicano insieme alla sanzione pecuniaria, ma solo nei casi più gravi e quando specificamente previsto, e sono: <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'interdizione dall'esercizio dell'attività; ▪ la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; ▪ il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, 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; ▪ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
3.	la confisca	Consiste nella confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero di somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
4.	la pubblicazione della sentenza	Si tratta della pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani scelti in via discrezionale dal Giudice.

Ai sensi degli artt. 10 e 11 del Decreto, la sanzione pecuniaria va applicata in base al criterio delle quote: il giudice, in considerazione del fatto costituente reato, determina le quote, fra un minimo di 100 e un massimo di 1000, e, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, fissa il valore unitario di ciascuna quota, fra un minimo di € 250,00 e un massimo di € 1.500,00. Su questa base, è allora ovvio che le sanzioni pecuniarie potranno oscillare fra un minimo di € 25.000,00 riducibili sino a € 10.000,00 ex art. 12 del Decreto, e un massimo di € 1.500.000,00³.

Le sanzioni interdittive sono previste, ai sensi dell'art. 13 del Decreto, nei casi di maggiore gravità e consistono in cinque diverse misure:

³ Importi arrotondati in Euro.

- 1) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 3) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- 4) esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti etc. e revoca di quelli già concessi;
- 5) divieto di pubblicizzare prodotti o servizi.

La confisca è disciplinata all'art. 19 del Decreto, ove si stabilisce che *“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. 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”*.

Infine, a corredo dell'impianto sanzionatorio così delineato, il legislatore prevede la pubblicazione della sentenza di condanna. In merito, l'art. 18 del Decreto dispone che tale misura possa essere applicata dal giudice solo laddove sia applicata una sanzione interdittiva. La sentenza può essere pubblicata una sola volta in uno o più quotidiani indicati dal giudice nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha sede.

3.7.1 SANZIONI PECUNIARIE

L'art. 10, comma I, del Decreto dispone che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

Con specifico riguardo alla determinazione dell'entità della sanzione pecuniaria, il Decreto ha optato per la costruzione di una duplice scansione, destinata a tenere distinti il profilo della gravità dell'illecito e quello dell'adeguamento dell'importo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. La soluzione, innovativa rispetto alla regola dettata dalla disciplina generale contenuta nell'art. 11 della Legge n. 689/1981, si articola nella previsione di un modello, nel quale il giudice, dopo avere determinato il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, ne determina il valore monetario in ragione delle condizioni economiche dell'ente e in vista dell'adeguamento della sanzione.

Occorre a questo punto approfondire l'analisi dei criteri commisurativi delle sanzioni pecuniarie.

Circa il criterio della gravità del fatto, l'interprete non può trascurare la rilevanza del parametro dell'entità del profitto ritratto dall'ente a seguito della commissione del reato. Il

legislatore, infatti, mira a colpire la criminalità del profitto, rendendo diseconomica la scelta di perseguire, o comunque di non organizzarsi per impedire la commissione del reato, in vista dei proventi conseguibili. Se così è, il giudizio della gravità del fatto non può essere sganciato dalla considerazione dei profitti ottenuti.

Circa la gravità della responsabilità dell'ente, la stessa è direttamente collegata all'attuazione da parte dell'ente stesso dei modelli di organizzazione e di gestione. In merito, è opportuno ribadire che la responsabilità dell'ente, sia pure con connotazioni di gravità evidentemente diverse, può cogliersi non soltanto nel caso di predisposizione di strutture deputate al conseguimento di profitti attraverso condotte illecite, ma anche nella scelta di non istituire meccanismi idonei a impedire l'adozione di tali condotte. Per quanto rileva in questa sede, bisogna aggiungere che l'inosservanza del modello di diligente condotta così come delineato dagli artt. 6 e 7 del Decreto appare tanto più grave, quanto più intensa è la tutela che l'ordinamento intende apprestare per gli interessi protetti dalla norma penale.

La consapevolezza dell'ente di operare in settori che coinvolgono fondamentali interessi della collettività carica, infatti, di maggiore disvalore la negligente assenza di modelli preventivi dell'illecito individuale.

Sotto il profilo dell'attività riparatoria posta in essere dall'ente, va immediatamente precisato che essa, per fondare un giudizio di minor riprovevolezza nei confronti dell'ente, deve essere idonea rispetto allo scopo.

Quanto all'ultimo criterio, ossia quello delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, è ragionevole ritenere che la valutazione giudiziale dovrà restare ancorata alle risultanze delle scritture contabili e, in generale, della documentazione della vita amministrativa dell'ente, quali primi indici della posizione di quest'ultimo nel mercato.

Per concludere la trattazione concernente l'attività di determinazione della sanzione pecuniaria, deve rilevarsi che il giudice è tenuto nella motivazione a esternare compiutamente le ragioni fattuali che lo hanno condotto a individuare in un dato numero di quote e in un determinato importo della quota il *quantum* adeguato a sanzionare in modo effettivo, proporzionato e dissuasivo, l'illecito dell'ente.

La riduzione della sanzione pecuniaria trova compiuta trattazione all'art. 12 del Decreto. Il comma I dell'art. 12 individua due presupposti: i) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. In merito, deve ritenersi che i due presupposti siano alternativi per ragioni strettamente legate alla costruzione della norma in esame. In questi casi, si potrà giungere, coerentemente con le prescrizioni della legge delega, alla metà della sanzione pecuniaria, fermi restando il limite massimo di € 100.000,00 (art. 12, comma I) e quello minimo di € 10.000,00 (art. 12, comma IV).

Detto questo, occorre rilevare che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà in altre due ipotesi, e specificamente, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente: i) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e ii) ha adottato e

reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Infine, lo stesso art. 12 del Decreto, con norma di chiusura, prevede che nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui immediatamente sopra, la sanzione applicabile all'ente dovrà essere ridotta dalla metà ai due terzi.

3.7.2 SANZIONI INTERDITTIVE

Il Decreto prevede sanzioni interdittive sia temporanee che definitive.

3.7.2.1. Reati per i quali sono previste sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 del Decreto, sia temporanee che definitive, si applicano in relazione ai seguenti reati:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto; artt. 316-bis, 316-ter, 356, 640, comma 2, n.1, 640-bis e 640-ter c.p.)
- b) Peculato, concussione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, istigazione alla corruzione volta a indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o ritardare un atto del proprio ufficio ovvero a compiere un atto contrario ai propri doveri, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione tra privati (artt. 25 e 25-ter comma 1, lett. s-bis, del Decreto; artt. 317, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 321 e 322, commi 2 e 4, c.p. artt. 2635 e 2635-bis c.c.)
- c) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto, artt. 453, 454, 455, 459, 460 e 461 c.p.)
- d) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali (art. 25-quater del Decreto)
- e) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto, art. 583-bis c.p.)
- f) Delitti contro la personalità individuale – riduzione in schiavitù, tratta e commercio di schiavi, alienazione e acquisto di schiavi, prostituzione minorile, pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto, artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies, 601, 602 e 603-bis c.p.)
- g) Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, artt. 589 e 590 c.p.)

- h) Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed auto-riciclaggio (art. 25-octoes del Decreto, artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p.)
- i) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, artt. 416, comma 6, 416-bis, 416-ter, 630 c.p.)
- j) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto, artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 640-quinquies c.p.)
- k) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto, artt. 513-bis e 514 c.p.)
- l) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto, artt. 493-ter, 493-quater e 640-ter c.p.)
- m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto, artt. 171, commi 1, lettera a-bis), e 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies L. 22 aprile 1941, n. 633)
- n) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto, artt. 452-bis, 452-quater; artt. 137, commi 2, 5, secondo periodo, e 11, 256, comma 3 secondo periodo, 257, 260 del D.lgs. 152/2006; artt. 8, 9, comma 2, del D.lgs. 202/2007)
- o) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-duodecies del Decreto, artt. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, 22, comma 12-bis del D.lgs. 286/1998)
- p) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto, art. 604-bis c.p., L. 232/1999 artt. 6,7,8)
- q) Reati tributari (art. 25-quinqueisdecies del Decreto, D.lgs. 74/2000)
- r) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto, D.P.R. 43/1979)
- s) Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto, artt. 518-bis, 518-ter, 518-quater, 518-octies, 518-decies, 518-undecies, 518-duodecies e 518-quaterdecies c.p.)

3.7.2.2. Tipologie e caratteri delle sanzioni interdittive previste dal Decreto.

L'art. 9 comma II , prevede cinque sanzioni: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico; d) l'esclusione di agevolazioni,

finanziamenti, contributi, o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tra queste solamente tre sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva ai sensi dell'art. 16 del Decreto: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; c) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un servizio pubblico; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, sia temporanee che definitive, hanno a oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito e, se ritenuto che la singola sanzione non sia idonea a prevenire il rischio della commissione dell'illecito, possono essere applicate anche congiuntamente.

L'unica vera novità nel panorama sanzionatorio è rappresentata dalla lett. e), vale a dire dal divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le altre misure interdittive rientrano, invece, in tipologie già note nel nostro ordinamento, che ruotano essenzialmente intorno a due poli: le sanzioni c.d. *incapacitanti* (l'interdizione dall'esercizio dell'attività); e le sanzioni c.d. *limitanti* la capacità giuridica (incapacità di contrarre con la P.A.) oppure i diritti o le facoltà derivanti da un provvedimento amministrativo (revoca, sospensione di licenze, autorizzazioni, ecc.) o l'afflusso di risorse finanziarie (esclusione da finanziamenti, agevolazioni, sussidi, ecc.).

Per le altre, si tratta di sanzioni già previste sia nel codice penale (all'art. 30 c.p.) sia nella legislazione speciale (T.U.F. artt. 182, 184, 196; D.P.R. n. 287/2000 in materia di mediazione creditizia, art. 6 D. Lgs. n. 74/2000 in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto; art. 12 D. Lgs. n. 507/1999 riguardante la depenalizzazione dei reati minori e la riforma del sistema sanzionatorio; art. 3 L. n. 689/1981, inerente le modifiche al sistema penale).

In merito alla prima di tali sanzioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, questa misura produce nei confronti dell'ente una situazione di isolamento, che ne diminuisce la reputazione; nel caso di imprese operanti in un mercato concorrenziale questo status di isolamento forzato, associato alla perdita di fiducia da parte dei creditori e degli investitori, rischia di "affondare" in modo irreparabile ogni possibilità di ripresa economica dell'impresa. Il legislatore, consapevole della forte invasività di questa sanzione sulla vita dell'ente, sancisce al riguardo il principio dell'*extrema ratio*. Ai sensi dell'art. 14, ultimo comma del Decreto, il giudice potrà ricorrere a questa sanzione solo in relazione a ipotesi di particolare gravità dell'illecito e unicamente qualora ogni altra misura risulti del tutto inadeguata a neutralizzare la fonte dell'illecito. Inoltre, in difetto di limiti espressi, si deve concludere che qualunque tipo di attività sia passibile di venire interdetta: la sanzione può quindi ricadere su qualunque attività, non solo commerciale, industriale, artigianale, agricola ma anche, per esempio, quella sociale, tipica di alcune associazioni.

Circa la sanzione di cui alla lett. c) dell'art. 9, Il comma del Decreto, i.e. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, si tratta di una sanzione già prevista sia dalla legislazione penale generale (art. 32 ter c.p.), sia da quella speciale (art. 37 L. n. 689/1981.) Più specificamente, tale sanzione riguarda qualsiasi contratto con la P.A., sia pubblico che privato, con l'unica eccezione dei contratti stipulati per ottenere la prestazione di un pubblico servizio, come per esempio i contratti di trasporto ferroviario e di

somministrazione di energia elettrica. Inoltre, il divieto può essere anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni (art. 14 del Decreto).

Le sanzioni di cui alla lett. b) dell'art. 9 non richiedono particolari approfondimenti, in quanto frequentissime nell'ordinamento amministrativo, dove la previsione di autorizzazioni, licenze o concessioni è quasi sempre accompagnata da correlative ipotesi di revoca o perdita delle stesse in caso di comportamento scorretto del concessionario (vedi, per esempio, a revoca della patente di guida nel codice della strada, prevista dall'art. 130 del D. Lgs. n. 285/1992, in materia di telecomunicazioni, l'art 32 del L n. 249/1997, ecc..). Inoltre, l'interdizione all'esercizio dell'attività di cui alla lettera a) comporta anche la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. La Relazione governativa chiarisce che quest'ultima prescrizione "mira a semplificare la trama dei rapporti che intercorrono fra le sanzioni che inibiscono lo svolgimento dell'attività e quelle che determinano il venir meno dell'atto amministrativo che ne legittima lo svolgimento", sul presupposto che l'irrogazione della prima sanzione trascina con sé anche l'irrogazione delle seconde.

Altrettanto può dirsi delle sanzioni di cui alla lett. d); basti pensare a tutta la normativa in materia di sostegno pubblico alle imprese (art. 9 D. Lgs. n. 123/1998) o a quella di sostegno alle piccole e medie imprese (art. 13 L. n. 317/1991) o per lo sviluppo del Mezzogiorno (art. 5 D.L. n. 32/1995).

Quanto, invece, al divieto di pubblicizzare beni e servizi, di cui alla lett. e) dell'art. 9, è sanzione del tutto originale nel nostro ordinamento. Si tratta, al di là delle apparenze, di una sanzione fortemente invasiva, soprattutto per alcuni tipi di imprese commerciali, quali quelle mono-prodotto o quelle produttrici di beni tecnologici o fortemente legati all'evoluzione dei gusti e delle mode. Lo stesso legislatore, consapevole dei penetranti effetti di questa misura, la inserisce, nell'art. 16, fra le sanzioni applicabili anche in via definitiva, insieme all'interdizione dall'esercizio dell'attività e al divieto di contrarre con la pubblica amministrazione.

3.7.2.3. Presupposti applicativi.

I presupposti applicativi delle misure sono indicati nell'art. 13, comma I, del Decreto e valgono solo per le sanzioni interdittive temporanee, perché, per quelle definitive, il successivo art. 16 del Decreto ne prevede altri diversi.

Le sanzioni interdittive temporanee hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (art. 13, comma 2, del Decreto). La loro applicazione in relazione ai reati sopra elencati è automatica e obbligatoria al ricorrere di almeno una delle seguenti due 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;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata della sanzione interdittiva sono individuati dal giudice secondo i medesimi criteri di commisurazione stabiliti per la sanzione pecuniaria - ovvero la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti - con la precisazione, tuttavia, che le singole sanzioni devono essere idonee a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (artt. 11 e 14 del Decreto).

I presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive definitive sono di due tipi:

- (i) che l'ente abbia tratto un rilevante profitto dall'illecito - previsto solo per l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (ii) che l'ente sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione.

La *ratio* di una punizione così severa va ricercata proprio nell'incapacità dell'ente, reiterata nel tempo, di rimanere nei confini della legalità. A differenza delle sanzioni interdittive temporanee, quelle definitive non sottostanno al principio dell'obbligatorietà della loro irrogazione: il giudice, dati i presupposti, potrà scegliere discrezionalmente se applicarle o no. L'unica eccezione è prevista dal comma III dell'art. 16 del Decreto, che sancisce come obbligatoria l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la non applicabilità delle ipotesi riparatorie di cui all'art. 17 del Decreto, nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa siano stabilmente utilizzati allo scopo unico di consentire o agevolare la commissione di reati ai quali è legata la sua responsabilità.

Le sanzioni interdittive non si applicano, ai sensi dell'art. 17 del Decreto, ferma restando in ogni caso l'applicazione di quelle pecuniarie, 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.

Di fondamentale rilievo il fatto che le tre condizioni previste dall'articolo debbano necessariamente concorrere affinché operi l'esclusione. Non è quindi sufficiente la messa a disposizione del profitto per andare esenti dall'applicazione della misura interdittiva, come non è sufficiente la sola condotta del risarcimento del danno o dell'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire il reato. Diversamente da quanto disposto dal comma II dell'art. 12 del Decreto per la sanzione pecuniaria, tutte le condotte riparatorie devono qui concorrere, nei limiti, ovviamente, della loro esigibilità in concreto.

3.7.2.4. Commissariamento giudiziale dell'ente

Come misura alternativa, sempre di contenuto sanzionatorio, il Decreto prevede all'art. 15 la possibilità di "commissariare" l'ente.

Il presupposto è quello di una valutazione positiva in merito al possibile recupero della legalità della persona giuridica, al di là della possibilità di neutralizzare la fonte del rischio-reato.

Sul piano strutturale il commissariamento si atteggia come una vera e propria sanzione. Ne sono conferma, innanzi tutto, il comma IV, in base al quale l'eventuale profitto ricavato dalla prosecuzione dell'attività è confiscato; in secondo luogo, il regime della durata dell'istituto che è pari alla durata della misura interdittiva che va a sostituire.

Sul piano giuridico, si tratta di una forma di sorveglianza giudiziaria attuata attraverso un organo esterno di controllo.

Il commissariamento può aver luogo se sussistono i presupposti per l'applicazione di una qualsiasi sanzione interdittiva che sia tale da comportare un'interruzione dell'attività (per esempio, anche la revoca di una licenza o di un'autorizzazione amministrativa che si risolva, di fatto, nell'incapacità dell'ente di continuare l'attività).

L'unica eccezione è prevista dall'ultimo comma dell'art. 15 in relazione alle sanzioni interdittive definitive, le quali si fondano su una prognosi di irrecuperabilità dell'ente.

Le condizioni affinché possa operare il modello del commissariamento sono due:

- a) che si tratti di un ente che svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) che l'ente, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, svolga un'attività la cui interruzione può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le condizioni sono alternative e appaiono sorrette dalla stessa *ratio*, quella di evitare un grave pregiudizio ai terzi.

Spetta al giudice, poi, indicare, con la sentenza che dispone il proseguimento dell'attività, i compiti e i poteri del commissario, tenendo conto, anche in questo caso, della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito (art. 15, comma II).

Il commissario, nei limiti dei compiti e dei doveri indicati dal giudice dovrà occuparsi della gestione ordinaria delle attività dell'ente - per gli atti di straordinaria amministrazione, invece, dovrà chiedere l'autorizzazione al giudice - oltre a curare la riorganizzazione dell'ente con l'adozione di modelli prevenzione del rischio-reato.

Ai sensi dell'art. 79 del Decreto, la nomina spetta, su richiesta del pubblico ministero, al giudice dell'esecuzione, che vi provvede senza formalità. Il legislatore non specifica i criteri di scelta del commissario. È presumibile che il giudice si muoverà nell'ambito di

soggetti esperti del settore di attività dell'ente commissariato, attingendo agli albi dei professionisti che normalmente svolgono le funzioni di curatore, liquidatore e via dicendo.

Sempre l'art. 79 comma II del Decreto disciplina la fase dell'esecuzione del commissariamento. Il commissario nominato dovrà riferire ogni tre mesi al giudice dell'esecuzione e al Pubblico Ministero sull'andamento della gestione e trasmettere, terminato l'incarico, una relazione sull'attività svolta che renda conto della gestione e indichi l'entità del profitto da sottoporre a confisca, nonché le modalità con le quali sono stati attuati i modelli organizzativi.

3.8 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-32 del Decreto disciplinano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse alle "operazioni straordinarie" di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

L'art. 28 del Decreto dispone che in caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità dell'ente trasformato per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione medesima ha avuto effetto.

Il successivo articolo 29, disciplina, invece, la responsabilità amministrativa dell'ente in ipotesi di fusione - sia "in senso stretto" che "per incorporazione" - stabilendo che l'ente che risulta dalla fusione risponde per i reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione medesima. In relazione a tale vicenda modificativa, si è posto il problema delle possibili conseguenze negative derivanti in capo all'ente risultante dalla fusione dalla trasmissione delle sanzioni "interdittive" precedentemente comminate a uno degli enti partecipanti alla fusione medesima. In merito, la norma dell'art. 31 del Decreto dispone che l'ente risultante dalla fusione può chiedere al giudice la sostituzione di tali sanzioni interdittive con una sanzione pecuniaria, allorché la riorganizzazione aziendale che segue alla fusione sia valsa a eliminare le cause che avevano determinato la commissione del reato.

L'art. 30 del Decreto detta, in riferimento alla scissione di società, una disciplina piuttosto articolata, il cui contenuto può essere così schematicamente esposto:

- 1) Responsabilità per sanzioni pecuniarie: l'art 30, commi I e II, detta una regola, per così dire di carattere generale, distinguendo preliminarmente tra scissione parziale e scissione totale. In caso di scissione parziale risponde per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, la società scissa e, solidalmente con essa, ma nei limiti del "valore effettivo del patrimonio netto trasferito" l'ente o gli enti beneficiari della scissione. In caso di scissione totale, invece, essendosi la società scissa estinta ed essendo stato il patrimonio di quest'ultima interamente trasferito alle società beneficiarie della scissione, queste ultime saranno solidalmente obbligate al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nei limiti tuttavia, anche in questo caso, del "valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente". In entrambi i casi, però, si tratti di scissione parziale o totale, detto limite

non opera rispetto agli enti ai quali risulti devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

- 2) Responsabilità per sanzioni interdittive: l'art 30, comma III, limita l'applicabilità delle sanzioni interdittive ai soli enti in capo ai quali sia rimasto (nel caso di scissione parziale) o sia stato trasferito (in ogni ipotesi di scissione), anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato per cui le sanzioni devono essere comminate è stato commesso.

4. METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E I SUOI CONTENUTI – 4.2 LA METODOLOGIA ADOTTATA - 4.3 L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI – 4.4 I PROTOCOLLI – 4.4.1 LA STRUTTURA DEL PROTOCOLLO.

4.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E I SUOI CONTENUTI

La Società, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un *sistema di governance* aderente a elevati *standard etici* e al contempo garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha adottato un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ai sensi del comma II dell'art. 6 del Decreto, il Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto il presente documento composto dalla Parte Generale, dai Protocolli e dagli allegati (nel seguito, nel loro assieme, il Modello) che, sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida elaborate da Confindustria, tenesse conto delle specificità della propria realtà aziendale.

Il Modello rappresenta un insieme organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi, strumentali, nell'ambito del complessivo assetto organizzativo-procedurale della Società, alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella adunanza del 28/03/2023

4.2 LA METODOLOGIA ADOTTATA

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal Decreto e, in tale ambito, delle possibili condotte illecite che potrebbero essere realizzate nel settore di attività della Società.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "attività sensibili", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate, e le unità organizzative coinvolte;
- analisi e valutazione, anche attraverso colloqui con il personale preposto ai processi operativi e/o decisionali interessati dalle attività "sensibili", dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività "sensibile") per descrivere i controlli sul processo di formazione e di attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli;
- disciplina di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo e il Consiglio di amministrazione.

4.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI"

Con riferimento alle fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società e precedentemente indicate, è stata condotta un'analisi al fine di identificare una serie di attività "sensibili" che sono state distinte tra quelle che fanno riferimento ad adempimenti societari e quelle che attengono ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.

L'elenco di tali attività è riportato nel seguito.

Attività "sensibili" riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione:

1. Adempimenti connessi alla movimentazione, custodia e distribuzione del carburante
2. Adempimenti connessi all'acquisizione di beni e servizi

3. Adempimenti, verifiche ed ispezioni connessi alla movimentazione, stoccaggio ed eliminazione dei materiali diversi dal carburante
4. Complesso delle attività volte a garantire il pieno rispetto delle disposizioni previste in materia ambientale nonché nel D.lgs. 626/94 sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e nel D.lgs. 334/99 di recepimento della Direttiva 96/82/CE sul controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose
5. Gestione del personale dipendente e relativo contenzioso – assunzioni, gestione trasferite e piano di incentivazione
6. gestione/esecuzione/rinnovo di concessioni con enti pubblici. gestione dei rapporti per l’ottenimento di autorizzazioni e licenze per l’esercizio delle attività aziendali.
7. Collegamenti telematici e trasmissione di dati su supporto informatico verso organi della Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Authorities
8. Rapporti con Authorities (Garante Privacy, Antitrust, ecc.)
9. Gestione delle risorse finanziarie
10. Gestione del contenzioso legale
11. Adempimenti tributari e fiscali, contenzioso fiscale e rapporti con l'Amministrazione fiscale

Attività “sensibili” riferite ad adempimenti societari:

12. Tenuta della contabilità, predisposizione dei bilanci, tenuta e conservazione dei registri obbligatori, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge e/o per disposizioni di Autorità di Vigilanza
13. Attività di preparazione delle riunioni assembleari. Attività di rilevanza societaria e adempimento di oneri societari
14. Gestione delle incombenze societarie; operazioni sul capitale e operazioni su azioni e quote
15. Gestione dei rapporti con Collegio sindacale, Società di revisione e altri Organi societari

4.4 I PROTOCOLLI

Ognuna delle attività “sensibili” indicate è stata regolata nell’ambito di un Protocollo descrittivo dei controlli in essere sulle stesse.

I controlli sono distinti tra “generali”, ovvero attinenti all'attività in esame in senso ampio e “specifici” in quanto direttamente riferiti alle possibili fattispecie a rischio di reato.

4.4.1 La struttura del protocollo

Nella compilazione dei Protocolli è stato adottato uno schema composto dalle seguenti categorie di informazioni:

Parte introduttiva

Attività sensibile:	definizione dell'attività
Nota sul contenuto:	elena le varie fattispecie che possono concretizzare il compimento dell'attività sensibile;
Reati associabili:	elenco dei reati associabili all'attività sensibile in esame e dei relativi riferimenti normativi;
Unità organizzative interessate:	elenco delle unità organizzative interessate nel compimento o nel controllo del processo operativo delle fattispecie;
Altre entità:	elenco degli eventuali enti esterni alla Società interessati da uno o più dei processi operativi in esame.

Parte descrittiva dei controlli

a) Controlli generali:	segregazione di responsabilità; separazione delle funzioni/processo; normativa aziendale e circolari interne destinate a regolamentare la specifica attività; sistema delle deleghe, poteri di firma e poteri autorizzativi; tracciabilità;
b) Controlli specifici:	le tipologie variano in relazione alla singola attività e fattispecie operativa. Possono attenersi, a titolo di esempio, a: obblighi di segnalazione di determinate operazioni, necessità di autorizzazione, di deroghe a procedure interne, reporting, censimento di determinati atti, sicurezza informatica, quadrature e riscontri, ecc...

5. PIANO DI COMUNICAZIONE

5.1 INTRODUZIONE - 5.2 PIANO DI COMUNICAZIONE

5.1 INTRODUZIONE

Una volta predisposto il Modello, questo deve essere divulgato all'interno dell'impresa sia tramite l'organizzazione di corsi finalizzati a diffonderne il contenuto, che mediante la circolazione di documentazione scritta. La divulgazione deve essere attuata in modo generale, ma anche attraverso l'adozione di tecniche di informazione speciali e corsi *ad hoc* per coloro che fanno parte di ogni singolo settore dell'impresa.

In merito al piano di comunicazione descritto di seguito, occorre rilevare che l'approfondimento e la complessità della conoscenza del modello da parte del personale della Società dovrà essere ponderata in relazione alle funzioni, compiti e mansioni concretamente svolti dal dipendente e dal soggetto in posizione apicale all'interno della Società. Così, mentre il soggetto in posizione apicale dovrà conoscere il documento nella sua interezza, il dipendente con mansioni di segreteria dovrà conoscerne solamente i principi fondamentali.

5.2 IL PIANO DI COMUNICAZIONE

Alla luce del paragrafo che precede, la Società, al fine di poter invocare le esimenti di cui all'art. 6 del Decreto, dovrà rendere edotto il suo personale dipendente nonché collaboratori e consulenti esterni circa il contenuto del Modello, mediante le seguenti attività:

1. Immediatamente dopo la formale adozione del Modello:
 - a) deposito di copia del documento presso la sede sociale della Società per consentire la libera consultazione;
 - b) possibilità per tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti esterni di estrarre copia del Modello;
 - c) pubblicazione del Modello nell'area intranet/ovvero nel website della Società;
 - d) consegna di:
 - copie integrali del Modello ovvero, di talune parti, a tutto il personale (apicali e dipendenti), ai collaboratori e consulenti esterni della Società;
 - sottoscrizione di una dichiarazione scritta attestante l'accettazione del documento e l'impegno all'analisi del Modello e alla sua osservanza;
 - test a risposte multiple sul documento da depositare presso l'ufficio dell'Organismo di vigilanza entro 30 giorni dalla consegna.
 - e) organizzazione di corsi di preparazione obbligatori per tutto il personale (apicale e dipendente), nonché di collaboratori e consulenti esterni della

Società attinenti il Decreto, i reati, il Codice Etico, le sanzioni e le misure in generale previste dalla Società per evitare il compimento delle condotte criminose;

- f) predisposizione di un Registro inerente lo svolgimento dei corsi indicati nei punti 3 e 4, contenente:
 - elencazione dei presenti;
 - elencazione dei punti del Modello esaminati.
- g) deposito di tale registro presso l'ufficio dell'Organismo di vigilanza.

2. Nel corso del tempo:

- a) con cadenza annuale:
 - predisposizione di test a risposte multiple sul Modello per il personale della Società. Tali test dovranno essere inviati, una volta compilati, all'Organismo di vigilanza per verificare la preparazione sul Modello del personale.
- b) con cadenza biennale:
 - organizzazione di corsi brevi inerenti il Modello ed il suo aggiornamento;
 - predisposizione di un registro delle presenze e degli argomenti trattati inerente lo svolgimento di tali sedute;
 - deposito di tale registro presso l'ufficio dell'Organismo di vigilanza.

In caso di aggiornamenti al Modello derivanti da modifiche organizzative della Società o da modifiche legislative, la Società dovrà comunicare formalmente a tutto il personale nonché a consulenti e collaboratori esterni le modifiche intervenute e predisporre il relativo piano di comunicazione e formazione.

3. Nuovi assunti:

- a) Predisposizione di una clausola nel contratto di assunzione che obblighi il nuovo assunto:
 - allo studio del Modello;
 - al rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Modello.

In tale contesto, la Società, con specifico riguardo ai nuovi assunti, dovrà: i) farsi rilasciare copia dell'avvenuta consegna del documento; ii) organizzare corsi di formazione sul Modello; iii) predisporre test di verifica della conoscenza del Modello.

Infine, il Modello dovrà essere portato a conoscenza dei terzi con cui si hanno rapporti "industriali" o rapporti di fornitura di servizi (fornitori, outsourcers, altri soggetti).

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 BREVI CENNI – 6.2 CARATTERI ED ATTIVITÀ – 6.3 FLUSSI INFORMATIVI – 6.4 RESPONSABILITÀ PENALE

6.1 BREVI CENNI

Il Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- b) *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* (di seguito anche “L'Organismo”).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti “apicali”, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

6.2 CARATTERI ED ATTIVITÀ

L'art. 7, co. IV, ribadisce che l'efficace attuazione del modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, anche una sua verifica periodica, da parte dell'organismo a ciò deputato.

Pertanto, le attività che l'Organismo sarà chiamato ad assolvere potranno così essere riassunte:

- vigilanza sull'**effettività** del modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** del modello.

I caratteri che l'organismo di vigilanza deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra descritte possono così identificarsi:

- **autonomia ed indipendenza:** l'Organismo deve essere posizionato all'interno dell'organizzazione aziendale in una posizione gerarchica più elevata possibile, accompagnata, inoltre, dalla non attribuzione di compiti operativi di politica aziendale che ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio.
- **professionalità:** i membri dell'organismo devono possedere un bagaglio di conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, consulenziale e legale.
- **continuità di azione:** attraverso la creazione di una struttura interna dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello, priva, come

detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

La soluzione che viene prospettata come preferibile, attesi i suddetti caratteri che l'Organismo in oggetto deve possedere, è quella della creazione di una struttura aziendale *ad hoc* cui affidare i suddetti compiti. Le funzioni o strutture solitamente già esistenti in ambito aziendale (es. Amministrazione e controlli gestionali) sono dotate di compiti operativi che l'Organismo, per le dette esigenze di garanzia ed indipendenza che esso deve rivestire, non può svolgere.

Va sottolineato che laddove l'azienda risulti dotata della cd. funzione di revisione interna (Internal Auditing), detta funzione potrebbe fungere da organismo di vigilanza sul modello, avvalendosi eventualmente di professionisti esterni (ciò in quanto nelle realtà aziendali più evolute, in cui è presente tale funzione, ad essa è già attribuito il compito di verificare l'esistenza ed il buon funzionamento dei controlli atti ad evitare il rischio di infrazioni alle leggi, con l'ulteriore obbligo, peraltro, di relazionare al vertice esecutivo aziendale, compito analogo a quello previsto per l'Organismo).

Il Collegio Sindacale avendo il compito di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, dovrà sempre essere informato della commissione dei reati concretanti la responsabilità dell'ente e ad esso l'Organismo dovrà in ogni caso riferire in ipotesi di constatazione di gravi irregolarità nella gestione aziendale, affinché ponga in essere le iniziative previste dalla legge.

Resta ora da approfondire il significato concreto della previsione contenuta nella lettera d) del II comma dell'art. 6, in tema di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo.

6.3 FLUSSI INFORMATIVI

L'obbligo di informazione all'Organismo sembra concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Nella specie, le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali

sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni nel contesto delle quali si possa rinvenire un'ipotesi di rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi.

Le segnalazioni potranno essere fatte in forma scritta via e-mail e/o orale direttamente ad un membro dell'Organismo di Vigilanza e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione, penalizzazione, assicurando, altresì la segretezza dell'identità del segnalante.

Anche in adempimento alle disposizioni di cui alla L. 179/2017, nonché della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, sono stati istituiti i seguenti canali informativi specifici al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza. In particolare, ciascun lavoratore potrà inviare una segnalazione relativa a condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o a violazioni del presente Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione della funzione svolta, utilizzando una delle seguenti modalità:

- Inviando una mail all'indirizzo di posta elettronica: odv@seram-fco.it;
- Tramite corrispondenza postale, all'indirizzo: Avv. Laura Opilio presso Studio Legale CCMS, Via Agostino Depretis, 86 00184 Roma.

6.4 RESPONSABILITÀ PENALE

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'art. 40, comma II, del Codice Penale, e, dunque, nel principio in base al quale “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”. L'Organismo potrebbe, pertanto, risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione di modelli organizzativi allo stesso attribuito.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'organo di vigilanza sembra evincersi che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del modello, “curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento” ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. La rilevanza penale del comportamento

omissivo posto in essere dai componenti l'organo di vigilanza deve essere dunque valutata con riferimento all'inadempimento degli obblighi propri dell'organo.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO - 7.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

7.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, ove necessario, del supporto delle funzioni e strutture interne alla società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno e all'esterno della società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

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

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di

Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengono ad aspetti di carattere descrittivo.

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

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

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

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

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

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 INTRODUZIONE

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come *illeciti disciplinari*.

L' art. 6, II comma, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

Alla stregua della disposizione riportata, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Ovviamente, le regole di condotta assunte dalla Società con il Modello coincidono con le regole morali imposte dal Codice Penale e dal Codice Civile.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della Società, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo;
- atti di ritorsione e/o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del lavoratore che abbia effettuato una segnalazione all'Organismo di Vigilanza a seguito di una condotta illecita o di una violazione del presente Modello di Organizzazione e Gestione;
- segnalazioni all'Organismo di Vigilanza effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, in seguito alla conclusione del relativo procedimento disciplinare

8.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

L'applicazione delle sanzioni da parte della Società ai suoi destinatari sarà valutata caso per caso, sulla scorta, tra l'altro, dei seguenti criteri generali:

1) intensità dell'elemento psicologico:

Sul punto, la violazione del precetto imposto dal Modello e l'applicazione della relativa sanzione dovranno tener conto del grado di volontà del soggetto di porre in essere quella determinata azione. Così, di massima gravità dovranno essere considerate tutte le condotte poste in essere con dolo (cioè mediante coscienza e volontà di commettere il fatto) o colpa grave (quindi con grave negligenza o imperizia); mentre, di minor disvalore, ma sempre condannate dalla Società, dovranno essere considerate tutte quelle azioni poste in essere con colpa (pertanto, con negligenza, imperizia ed imprudenza) ed integranti gli estremi di una violazione colposa ai precetti del Modello.

b) rilevanza degli obblighi violati:

Ogni singolo precetto posto dal Modello ha una sua diversa rilevanza. Così, la violazione di un protocollo indicato dal Modello sarà punita diversamente a seconda che tale violazione integri gli estremi di un reato, di un tentativo di reato o, più semplicemente, si riduca ad una mera violazione di procedure interne.

c) concorso nella violazione del Modello:

In merito, la Società intende specificare che sarà condannato anche il concorso di più soggetti nella violazione del precetto imposto dal Modello. L'applicazione della sanzione dovrà tener conto dei vari contributi alla realizzazione dell'illecito, distinguendo così quello di minima importanza da quello rilevante o principale. Inoltre, ai fini della applicazione della sanzione, dovrà tenersi conto anche delle responsabilità professionali e del grado di preparazione dei soggetti coinvolti nella violazione.

e) presenza di eventuali circostanze aggravanti o attenuanti:

Tali circostanze dovranno essere vagliate con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La Società applicherà le sanzioni disciplinari ispirandosi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

8.3 SANZIONI PER IMPIEGATI E QUADRI

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119

del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") e dei contratti collettivi di lavoro

In particolare, i provvedimenti disciplinari che la Società potrà applicare ai suoi dipendenti, quadri ed impiegati, sono:

1) il RIMPROVERO SCRITTO, la MULTA o SOSPENSIONE qualora i soggetti indicati violino le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) il LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, qualora i soggetti indicati adottino nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

3) il LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, qualora i soggetti indicati adottino nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'unità organizzativa all'uopo preposta.

8.4. SANZIONI PER I DIRIGENTI

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

8.5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori e consulenti, si provvederà al recesso per giusta causa o alla risoluzione del relativo contratto ai sensi di legge nell'ipotesi in cui i medesimi abbiano posto in essere comportamenti in contrasto con le disposizioni previste dal Modello relativamente all'attività e/o all'incarico loro affidato.