Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.lgs. 231/2001

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
NUMERO REVISIONE	DATA
0. Versione originaria	Anno 2015
1. Prima revisione	11.11.2016
2. Seconda revisione	25.01.2018 – 2.10.2018
3. Terza revisione	21.04.2021
4. Quarta revisione	1.08.2023
5. Quinta revisione	24.04.2024
6. Sesta revisione	26.05.2025

PARTE GENERALE

INDICE

GLOSSARIO 4

1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001 7

1.1 LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01 7
1.2 LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE 8
IDONEITÀ DEI MODELLI 8
IL SISTEMA DEI CONTROLLI 9
Organismo di Vigilanza: Compiti (rinvio) 11
1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI 12
FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI 12
I. Soggetti in posizioni apicali 13
II. Soggetti sottoposti all'altrui vigilanza 14
III. Onere probatorio 14
FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO 16
Interesse o vantaggio nei reati colposi 16
FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO 17
I reati previsti 17
TRATTAMENTO SANZIONATORIO 19
1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO NEI GRUPPI SOCIETARI 19
CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA 20
ONORE PROBATORIO 24
FLUSSI INFORMATIVI 24
SINTESI 24
1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE 25

2. IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ 25

2.1 SISTEMA DI GOVERNANCE 25
ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO 26
COMITATO RISCHI OPERATIVI 33
2.2 STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 34
2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 34

3. INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI 36

REATI RILEVANTI INDIVIDUATI 37
3.1 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 38
PRINCIPI GENERALI 39
DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE 40
PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE 40
MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE 40

4. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ VEDETTA 2 MONDIALPOL 41

4.1 DESTINATARI DEL MODELLO 41

4.2 STRUTTURA DEL MODELLO 42

5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO 43

5.1. IL CODICE ETICO 43
5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA 45
NOMINA E DURATA 45
REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ 45
REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA 46
AUTONOMIA FINANZIARIA 47
AUTONOMIA FUNZIONALE 48
COMPITI E ATTIVITÀ 48
OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 49
OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 50

6. LE SEGNALAZIONI ANONIME (CD. WHISTLEBLOWING) 52

6.1. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - *WHISTLEBLOWING* 54
6.2. PRINCIPI GENERALI 54
6.3. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE 54
6.4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE 56
GLI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE 59

7. SISTEMA DISCIPLINARE 59

A. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 59
B. INFORMAZIONE 60
C. REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 60
D. DESTINATARI 61
E. COMPORTAMENTI SANZIONABILI 61
F. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI 62
G. TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI 62
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI 62
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI 65
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI 67
H. MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 69

8.SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 70

A. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO 70
B. FORMAZIONE DEL PERSONALE 71

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

Area a rischio: area di attività di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione di uno o più reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Canali di comunicazione: canali individuati dalla Società attraverso i quali veicolare le informazioni/segnalazioni all'OdV.

Contesto lavorativo: in materia di *whistleblowing*, per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art.3, commi 3 o 4 del d.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

D.lgs. 231/01 o **Decreto**: è il Decreto legislativo intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Destinatario della segnalazione: soggetto o organo della Società avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni. Per la Società le segnalazioni dovranno pervenire all'OdV o al Responsabile SOS, come meglio si specificherà nel prosieguo (v. *whistleblowing*).

Destinatario: è il soggetto a cui il Modello si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi e regole di comportamento. Destinatario del Modello è sia il soggetto interno alla società, sia un collaboratore esterno.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni – di cui alla disciplina in materia di *whistleblowing* – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: in materia di *whistleblowing*, è definita tale la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Interesse: è l'indebito arricchimento, ricercato dalla società in conseguenza dell'illecito, la cui sussistenza deve essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.

Linee guida Confindustria: documento redato da Confindustria contenente linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Approvato il 7 marzo 2002, e aggiornato al 2014.

Modello o **MOG**: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001.

Organismo di vigilanza o **OdV**: organismo preposto alla vigilanza, al funzionamento e all'osservanza del Modello e dei Protocolli operativi; incaricato, altresì, alla verifica circa l'eventuale necessità di un suo aggiornamento.

Persona coinvolta: in materia di *whistleblowing*, si definisce tale la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o estera ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Responsabilità amministrativa da reato: si tratta di una particolare forma di reato a carico degli enti forniti di personalità giuridica, nonché delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, introdotta dal d.lgs. 231 del 2001, che si configura quando un loro apicale o soggetto a essi sottoposto commette uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto, e la società trae vantaggio o beneficio dalla commissione dell'illecito penale.

Ritorsioni: in materia di *whistleblowing*, si definisce tale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante (o *Whistleblower*): in materia di *whistleblowing* si definisce tale la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente a oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illegittimi o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'azienda, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società, nonché a terzi. La segnalazione interna è la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par.6.4.; la segnalazione esterna è la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Soggetto apicale: si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza della società, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. È da ricomprendere in questa categoria anche colui che, di fatto, esercita funzioni di gestione e controllo dell'ente.

Soggetto subordinato: si definisce tale il soggetto sottoposto alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

Stakeholder: portatori di interessi con i quali la società intrattiene rapporti.

Vantaggio: è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. È accertato dopo la commissione dell'illecito.

PARTE GENERALE

1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" di cui al D.lgs. 231/2001 rappresenta la più significativa concretizzazione giuridica nell'ordinamento interno dell'esigenza, sottesa alla cd. *compliance* aziendale, della conformità dei processi aziendali alle prescrizioni normative. Espressione di un principio in sé elementare: le imprese nel perseguimento dei loro legittimi scopi utilitaristici non devono sfruttare o incorrere in condotte vietate, violando il dovere generale di non procurare danni a singoli individui e alla collettività.

In un sistema normativo sempre più improntato ai controlli e ai protocolli di prevenzione, tale esigenza viene calata all'interno di un preciso *frame* tecnicistico: il rispetto della legalità non si ottiene solo con la minaccia di sanzioni, ma anche e soprattutto attraverso un'efficace prevenzione endo societaria, fatta di politiche, modelli gestionali, procedure decisionali e presidi di monitoraggio e di sorveglianza.

Il legislatore del 2001, in osservanza del principio di colpevolezza di cui all'art. 27 Cost., in aggiunta alla responsabilità a carico della persona fisica che abbia materialmente compiuto il reato, ha configurato una responsabilità *da reato* in capo alle persone giuridiche. Tale responsabilità è prevista verso i *reati presupposto*, qualora siano commessi nell'interesse o nel vantaggio dell'ente da parte di soggetti posti in posizione apicale e che svolgano quindi funzioni principalmente di rappresentanza, direzione e amministrazione, nonché da parte di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle stesse. A seconda che il reato base sia stato commesso da soggetti di vertice dell'organizzazione o da loro sottoposti, è prevista una differenziazione di regime probatorio.

Il nucleo del rimprovero mosso all'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti espressamente indicati dal legislatore risiede esattamente in un ***deficit* oggettivo di organizzazione in chiave preventiva**.

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire reati fra quelli legislativamente indicati, è, pertanto, momento fondante del dovere di organizzazione dell'ente e, quindi, fattore determinante per escluderne la sua rimproverabilità e sanzionabilità. Il MOG - inteso come un insieme di regole, procedure e modi di operare - assume un ruolo di primaria importanza nella *compliance aziendale*, assolvendo un ruolo *esimente* per l'ente, in caso di responsabilità derivante dalla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231, a meno di comportamenti fraudolenti ed elusivi del MOG da parte dell'autore materiale dell'illecito.

Per incentivare gli enti ad assumere moduli comportamentali virtuosi, il decreto legislativo ha coniato, prendendo spunto dai *compliance programs* nordamericani, un paradigma di tipo **punitivo-premiante**: minaccia di sanzioni rigorose (pecuniarie, ablative, interdittive e reputazionali) e contestuale promessa di esenzione dalla responsabilità nel caso di adozione ed efficace attuazione *ante factum* di un idoneo programma di prevenzione del rischio – reato.

Gli elementi fondamentali del Modello di organizzazione – come detto, indispensabile strumento precauzionale individuato dal legislatore per prevenire la commissione di reati – sono indicati dagli artt. 6

e 7 D.lgs. 231/01, che da un lato richiedono l'*idoneità* dello stesso e dall'altro tracciano il perimetro della regola modale che l'ente sarà chiamato a creare affinché l'attività di impresa resti entro la soglia del "rischio permesso". In tal modo la legge fornisce delle clausole generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

In sintesi: la verifica giudiziale di idoneità del Modello di organizzazione adottato va a testare la conformità delle regole precauzionali (cristallizzate nei diversi protocolli operativi) rispetto alle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

1.2 LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE

Per giurisprudenza costante, la società che abbia omesso di adottare e/o correttamente applicare un Modello di organizzazione, gestione e controllo, non è responsabile del reato presupposto commesso dal titolare di una posizione verticistica (articolo 5, par. 2) solo se il colpevole ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (tra le altre, Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo).

Al tempo stesso, la mera adozione di un Modello (articoli 6-7 del decreto) non è sufficiente. Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta, dunque, un punto qualificabile e irrinunciabile del sistema 231.

È stato così chiarito come il sistema di *compliance* adottato da una azienda deve essere dotato di strumenti in grado di prevedere la valutazione dei rischi nei settori di attività, e in modo da verificare, *inter alia*, gli elementi "sintomatici" dei reati (*e.g.* presenza di conti correnti all'estero; utilizzo di intermediari stranieri che rendono difficile individuare la provenienza del pagamenti; il calendario dei pagamenti legati alle gare d'appalto cui partecipa la società) (Tribunale di Milano, sez. XI in funzione di giudice del Riesame, ordinanza 28 ottobre 2004). In sintesi, l'adozione di un sistema di prevenzione, la cui effettività trova un limite solo nell'elusione fraudolenta (non agevolata da un difetto di controllo), rende non rimproverabile all'ente la realizzazione dell'illecito consumato da un soggetto formalmente deputato a incarnarne la politica d'impresa (funzione esimente del modello). Va, poi, ricordato che il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante funzione di natura riparatoria: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (v. artt. 12 e 17 D.lgs. n. 231/2001), una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

IDONEITÀ DEI MODELLI

La giurisprudenza ha, quindi, fornito alcune indicazioni sui requisiti presenti in un modello affinché possa essere ritenuto efficace. Sul punto, si veda, da ultimo, la sentenza n. 1070 del 25 gennaio 2024 del Tribunale di Milano che, muovendosi nella traiettoria tracciata dalla Cassazione Penale nella nota sentenza Impregilo (Cass. pen. n. 23401/2022), attesta una primaria posizione assunta, anche dalla giurisprudenza di merito, volta a emanciparsi dalla logica del *post hoc, ergo propter hoc*, che ha condotto spesso a "presumere" un'inadeguatezza del Modello a fronte del mero accertamento della commissione del reato presupposto, in assenza di un sindacato puntuale sull'idoneità e sull'effettiva attuazione del

Modello stesso; fornendo, al contempo, indicazioni sui contenuti che un Modello deve avere per risultare "efficacemente strutturato" e idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

La difficoltà principale nella redazione dei modelli, che comporta spesso la loro scarsa rilevanza processuale in chiave assolutoria, è dovuta alla loro astrattezza. Astrattezza che può essere ingenerata, a sua volta, dalla limitata tassatività delle fattispecie penali: la precisione dei modelli è direttamente proporzionale al grado di precisione del tipo criminoso. Di modo che un fatto di reato descritto "a maglie larghe" produrrà, a cascata, un modello ad ampio spettro. Da ciò discende la scelta, operata in questo modello, di operare una descrizione "fattuale" dei reati, così da ancorare la costruzione delle procedure non alla astratta previsione legale, ma alle tante modalità di realizzazione delle stesse.

Ai sensi degli artt. 6 – 7 del d.lgs. 231 e per la giurisprudenza costante, la responsabilità dell'ente è evitata soltanto laddove il modello organizzativo abbia un determinato **contenuto minimo.** Così, devono essere indicate:

- le c.d. **aree sensibili**, vale a dire quelle attività nel cui ambito sussiste il rischio (non irrilevante) di commissione di uno dei reati elencati nel decreto;
- i c.d. **protocolli,** ossia le regole procedimentali da seguire nella formazione e attuazione delle decisioni aziendali, tra cui viene espressamente richiesta la procedimentalizzazione della gestione delle risorse finanziarie;
- i **flussi informativi** verso l'organismo di vigilanza che dovranno essere strutturati in modo da garantire il coinvolgimento anche dei sottoposti;
- un **sistema disciplinare** volto a sanzionare, non solo l'eventuale commissione di un reato, ma altresì ogni violazione delle regole fissate nel modello stesso;
- un **sistema di procedure** di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano già segnali di rischio;
- **obblighi** per i soggetti interessati di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie relative alla vita dell'ente, a pregresse violazioni del modello o alla consumazione di reati;
- **attività di formazione** sulle regole del modello che sia differenziata a seconda della categoria dei soggetti coinvolti con una coerente e continua programmazione della stessa.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Rilevante anche a fini esimenti è il sistema dei controlli.

Sotto il profilo economico aziendale, il MOG è un sottosistema dei sistemi di controllo interni; è parte integrante del SCI. Laddove, in estrema sintesi, per SCI può ritenersi tutto ciò che è idoneo a *regolamentare* e *governare* l'attività del sistema aziendale in funzione di obiettivi riconducibili *all'efficacia/efficienza dei processi, all'attendibilità delle informazioni e alla conformità alle norme.* Il SCI è pertanto costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali e il conseguente presidio delle aree di rischio. In questo contesto, il Modello si caratterizza per gli specifici obiettivi che il *suo sistema di controllo* (e di gestione) mira a realizzare: come ampiamente illustrato, infatti, i Modelli sono ordinati a esercitare una *funzione esimente.*

In tale ottica, assumono particolare rilievo la predisposizione di un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle proprie regole (art. 6, co. 1, lett. b) e la sussistenza di adeguati flussi informativi che vedono la presenza sia di *attività periodica* di informazioni, su quanto posto in essere per dare attuazione al Modello, sia di attività *ad hoc*, focalizzata su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie.

Quanto in particolare all'OdV, una corretta conformità alla previsione legislativa presuppone la non subordinazione del controllante al controllato (Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo). Il che trova conferma nel comma secondo dell'art. 6 che, alla lett. *d)*, prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza ed, evidentemente, un autonomo esercizio del potere di vigilanza, che a sua volta è rafforzato dalla lett. *e)*, con un sistema cioè disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficacia del Modello risiede nell'ampiezza dei poteri conferiti all'Organismo di Vigilanza, il quale deve potere ostacolare la commissione di attività illecite o lanciare un segnale d'allarme in presenza di condotte dei vertici che fanno presagire un reato.

Le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza (Cass. pen., Sez. V, n. 4677,30 gennaio 2014; Trib. Roma, 4 aprile 2003) sono critiche sulla scelta di attribuire il controllo a un organo monocratico, specie se dipendente dal presidente della società, perché inficerebbe la credibilità e l'autonomia dell'organo di controllo.

Ciò non significa che l'OdV debba essere necessariamente esterno alla società. Una simile soluzione può garantire l'autonomia e l'indipendenza, ma l'effettività del controllo potrebbe risultare solo fittizia, dal momento che soggetti avulsi dalle logiche societarie e aziendali rischiano di non essere messi in condizione di comprendere appieno le modalità di svolgimento e di funzionamento dell'azienda.

La soluzione potrebbe pertanto essere allora quella di prevedere la costituzione di un organo collegiale misto, composto da componenti interni ed esterni all'ente, dotati di professionalità e indipendenza.

L'OdV deve avere competenze:

- ispettive,
- di analisi dei sistemi di controllo,

e, infine,

- giuridiche.

Deve però essere ancora sottolineato come non sia sufficiente prevedere un Organismo di Vigilanza misto, o addirittura esterno all'ente, se poi non si definisce il potere e l'ampiezza del controllo che l'OdV deve operare.

Una posizione giurisprudenziale (Cassazione n. 4677/2013), predilige una forma di controllo «totale» su tutte le attività a rischio-reato. La tesi è suggestiva ma, di contro, si replica che rischia di risultare irrealistica, basti pensare al fatto che le segnalazioni dell'OdV sono rivolte proprio a quei soggetti apicali da tenere sotto controllo.

Ancora una volta, è da privilegiare una soluzione intermedia.

Detto ciò, è chiaro che l'OdV deve essere oggetto privilegiato di una serie di flussi informativi, che garantiscano la base cognitiva su cui lo stesso organismo deve operare. Per ottenere questo risultato, è necessario prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV, in capo ai responsabili delle aree a rischio - reato, nonché la previsione di autonome sanzioni disciplinari per la violazione di detti obblighi (come detto in precedenza e come sarà sviluppato successivamente).

La circolazione delle informazioni è infatti, come detto, elemento essenziale, perché senza il possesso di adeguate basi cognitive ogni forma di controllo è non solo impensabile ma, soprattutto, di scarsa efficacia.

Il moltiplicarsi dei soggetti destinatari delle informazioni circa eventuali segnali di allarme (c.d. *red flags*), può costituire quindi un potenziale deterrente per operazioni opache.

In sintesi: il Modello organizzativo deve essere valutato per la sua concreta e specifica effettività sulla base di un approccio realistico al fenomeno societario.

La cd. colpa di organizzazione si concretizza nel caso in cui l'ente collettivo non abbia sviluppato o, comunque, non abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a scongiurare (*rectius:* ridotto il rischio di verificazione di) fatti-reato del tipo di quello realizzatosi effettivamente: non si sia dotato, cioè, di un *compliance program*, che sia, concretamente e sostanzialmente in grado di *minimizzare* i rischi di reato *ex* art. 24.e ss. D.lgs. 231/01 (Trib. Milano, ordinanza del 20 settembre 2004).

ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI (RINVIO)

Ai sensi dell'art 6 comma 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza è l'organo di controllo del Modello. Anche in considerazione della esistenza di un gruppo societario, l'OdV è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del Modello e in particolare la corretta applicazione dei protocolli di parte speciale nelle consuete attività aziendali;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui del Modello al mutare di elementi **endogeni** della società (es. modifiche organizzative, poteri di firma, nuove attività);
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui al mutare di elementi **esogeni** della Società (es. introduzione di nuovi reati nel D.lgs. 231/01,chiarimenti derivantidalla giurisprudenza dominante e decisioni di merito in ordine all'applicazione dei Modelli);
- riferire periodicamente al CdA e al Presidente in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello;
- segnalare al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere attività di coordinamento tra i diversi OdV delle società del "gruppo", attraverso

lo scambio periodico di informazioni reciproche.

1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI

La colpevolezza della società trova fondamento in un «fatto» (talvolta anche fenomenologicamente) omissivo: il non avere impedito, o, se si preferisce, l'avere agevolato la commissione di un reato-presupposto da parte di persone fisiche inserite nell'organigramma aziendale, in conseguenza dell'inottemperanza *tout court*, oppure della trascurata – o, peggio, posticcia – ottemperanza, dell'*onere/obbligo* di auto-organizzarsi in modo da contenere il rischio d'illegalità penale.

Il Modello organizzativo, o meglio la sua assenza (o inidoneità, o inefficacia, Cass. pen., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, *Mussoni e altri*) integra la *fattispecie subiettiva* dell'illecito dell'ente, radicandone la responsabilità «da reato» in presenza degli ulteriori e pregiudiziali presupposti obiettivi:

- un fatto tipico e antigiuridico *ex* artt. 24 ss. D.lgs. 231/01,
- commesso nel suo interesse o a suo vantaggio,
- da parte di un soggetto "qualificato".

L'imputazione "soggettiva" della responsabilità all'ente richiede che si accerti la violazione di una regola di corretta organizzazione e gestione idonea a prevenire la commissione del reato ("di reati del tipo di quello verificatosi", nelle parole dell'art. 6). Da ciò discende, per costante giurisprudenza, che perché sia superato il vaglio di adeguatezza non debba aversi riguardo all'intero Modello, ma ci si rapporti con lo specifico reato *sub iudice*. Il giudizio da superare è un giudizio concreto e relativo, anziché astratto ed esteso al modo di essere dell'intera organizzazione (preventiva). Pertanto, la verifica giudiziale di idoneità del modello penal-preventivo adottato dall'ente si risolve in un giudizio normativo volto a controllare, non tanto l'eventuale violazione di precise regole cautelari di fonte legislativa (o secondaria), quanto la conformità delle regole prevenzionali auto-normate dall'ente alle migliori conoscenze consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI

Premesso quanto attiene alla specifica ipotesi di responsabilità della *holding* nel reato commesso dalle controllate, quanto alla **fattispecie obbiettiva**, l'art. 5 del Decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può nascere da reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza,di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Nel caso di commissione del reato presupposto da parte degli *apici* o dei *subordinati* muta, in parte, la normativa applicabile: il d.lgs. 231, infatti, distribuisce diversamente gli oneri probatori in sede processuale.

I. SOGGETTI IN POSIZIONI APICALI

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5 comma 1, lett. a, Decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo "volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente" (Relazione ministeriale al Decreto legislativo 231/2001).

In letteratura e in giurisprudenza è stato affermato quanto segue.

Il concetto di **rappresentanza** dell'ente richiama il potere di formare, ricevere e manifestare verso l'esterno la volontà dell'ente in relazione ad atti negoziali;

Il concetto di **amministrazione** della società può essere interpretato come il potere di gestione e controllo *delle risorse materiali dell'ente*;

Il concetto di **gestione** richiama il potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Per l'individuazione del soggetto apicale, dunque, ciò che conta, al di là di una investitura formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

l'Amministratore unico (ruolo attualmente non previsto in Vedetta 2 Mondialpol) rientra certamente nella definizione di soggetto apicale (Cassazione, II sez. sentenza del 30 gennaio 2006, n. 3615);

i componenti del Consiglio di Amministrazione svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo dell'impresa; pertanto, non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale. Pare si possa giungere alla medesima conclusione qualora vi sia un Amministratore delegato, poiché i membri del CdA rimangono titolari di un potere di controllo che può arrivare sino all'avocazione a sé del compimento di operazioni delegate;

l'Amministratore delegato, in quanto organo chiamato a esercitare funzioni proprie del Consiglio di Amministrazione, rientra a pieno titolo nel novero dei soggetti apicali, limitatamente ai poteri allo stesso conferiti. In ogni caso occorrerà verificare di volta in volta se l'azione delittuosa rientra nelle attribuzioni devolute all'Amministratore delegato o se la condotta contestata non si sia generata in relazione a una operazione, seppur rientrante nella delega, avocata a sé dal Consiglio di Amministrazione. Stesse osservazioni vanno fatte per il **comitato esecutivo (ruoli attualmente non previsti in Vedetta 2 Mondialpol)**;

il Direttore Generale (ruolo attualmente non previsto in Vedetta 2 Mondialpol), figura disciplinata dall'art. 2396 c.c. che però non fornisce una definizione intrinseca delle mansioni e delle funzioni

ricoperte, piuttosto prevede che le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applichino anche ai direttori generali nominanti dall'Assemblea o per disposizione dello Statuto. Sebbene non sempre la giurisprudenza sia concorde (Cass. civ., sez. I, 5 dicembre 2008, n. 28819), si può comunque affermare che il Direttore Generale nominato formalmente rientri nella nozione di soggetto apicale;

le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale: rientrano tra questi i **preposti a una stabile organizzazione,** nazionale e internazionale, destinatari di una forte autonomia gestionale e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali. In ogni caso, in questi ambiti molto dipenderà dal risultato dell'accertamento probatorio.

II. SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA

L'art. 5 del D.lgs. 231/2001 individua, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto 231 non è di carattere formale, piuttosto oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

III. ONERE PROBATORIO

In nessun caso la società, sia che a commettere il fatto di reato sia un soggetto ai vertici dell'ente sia che l'agente sia sottoposto all'altrui direzione, risponde di quanto realizzato a titolo di responsabilità oggettiva "*essendo previsto necessariamente per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta «colpa di organizzazione» della persona giuridica*" (Cass. pen., sez. VI, 18.02.2010, n. 27735; in senso conforme: Cass. pen., sez. III, 7.06.2011). Tuttavia, il criterio dell'immedesimazione organica che lega il soggetto all'ente collettivo e che, conseguentemente, consente di ascrivere un'azione del singolo alla società, si atteggia in maniera diversa a seconda che il soggetto rivesta una posizione apicale o che quest'ultimo sia sottoposto. La scelta legislativa è facilmente intuibile: alcuni soggetti sono inseriti a tal punto nelle strutture decisionali degli enti collettivi, per cui si presume che le azioni intraprese siano espressione della politica d'impresa.

In tal caso, la società, per andare esente da responsabilità, avrà un onere probatorio molto più gravoso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

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

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato. La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente stesso. Sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

In particolare, nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha realizzato, attraverso l'Organismo di controllo al fine nominato, una "effettiva vigilanza" e che le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il sistema di prevenzione in essere.

In giurisprudenza vi sono precedenti in cui, nonostante la commissione di un reato da parte degli apici, l'ente è andato esente da responsabilità avendo dato la dimostrazione di aver adottato tutte le misure organizzative e funzionali di precauzione e di controllo per evitare il comportamento illecito (Tribunale di Milano, ordinanza del 17.11.2009, cd. caso Impregilo; TAR Trento – Trentino Alto Adige, sez. I, 2.11.2011, n. 275).

In dottrina e in giurisprudenza, per rappresentare l'apice che elude fraudolentemente il Modello, si è fatto ricorso alla figura del cd. *amministratore infedele*, cioè di chi agisca contro l'interesse dell'ente (Tribunale di Milano, ordinanza 17.11.2009; Cass. pen., sez. VI, 9.07.2009 n. 36083).

Rimane, in ogni caso, la necessità per l'ente di dimostrare di aver adottato, attraverso gli organi preposti, procedure atte a evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato e che il citato Organismo abbia efficacemente vigilato.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la *colpevolezza* dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente, poiché l'ente vedrà soddisfatto il suo intervento dimostrativo nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il Modello e di aver vigilato su di esso. Non è dunque richiesta la *probatio* diabolica dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. E nel caso di soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del Modello) sarà a carico dell'accusa, posto che l'art. 7, al comma 2, introducendo una presunzione *iuris et de iure*, esclude gli obblighi di direzione e di vigilanza, fonte della

responsabilità dell'ente, nel caso di reato commessi da soggetti eterodiretti, in caso di preventiva adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (Tribunale di Milano, ordinanza 26.06. 2007).

FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO

Rinviando per quel che attiene alla specifica ipotesi di responsabilità della *holding* nel reato commesso dalle controllate, ulteriore elemento della **fattispecie obiettiva** è data dalla sussistenza dell'**interesse o vantaggio** dell'ente nel reato commesso. Il Legislatore ha così inteso delimitare i confini della responsabilità dell'ente individuando nell'interesse e vantaggio gli indici della riferibilità della condotta del singolo all'ente. Si presume, infatti, che la condotta della persona offesa sia una manifestazione di una politica d'impresa orientata alla violazione delle regole di diritto. Con tale locuzione il D.lgs. 231/01 ha inteso rafforzare l'idea della immedesimazione organica, che, invero, funge da architrave dell'intero impianto normativo: la commissione del reato da parte dell'organo-persona fisica nell'interesse o vantaggio dell'ente è in grado di escludere la responsabilità dell'ente medesimo rispetto a tutti quei fatti che siano estranei all'organizzazione; fatti, vale a dire, che non appartengono alla compagine sociale o non sono alla stessa in alcun modo riconducibile.

Tuttavia, ai sensi del secondo comma dell'art. 5, l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il generale principio della immedesimazione organica. In senso opposto, vale a dire in caso di automatismo in ogni caso della responsabilità dell'ente si sarebbe scivolati verso un modello di responsabilità oggettiva (in questo senso, Tribunale di Milano, sentenza del 28 aprile 2008).

L'ente sarà chiamato a rispondere, inoltre, anche qualora il fatto di reato, pur non essendo espressione di una politica aziendale, si sia realizzato a causa di un difetto nel sistema di controllo e di gestione, che deve essere volto alla prevenzione di comportamenti potenzialmente criminali.

Per giurisprudenza maggioritaria i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall'"interesse o vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "*ex ante*", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "*ex post*", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cass., SS.UU., sentenza del 24 aprile 2014 n. 38343; cfr. Sez. V, 28 novembre 2013, n. 10265).

INTERESSE O VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI

Con l'introduzione dell'art. 25 *septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e dell'art. 25 *undecies* (reati ambientali) si è posto il tema della individuazione dell'interesse o vantaggio nei reati colposi.

In giurisprudenza, pur in presenza di una varietà di posizioni, si tende a collegare l'interesse o vantaggio non all'evento quanto alle condotte colpose alla base degli illeciti in questione. Si è quindi sostenuto che se l'evento delittuoso (e questo in particolare nei casi di omicidio o lesioni gravissime) è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure

abbia garantito un vantaggio alla società o all'ente, ad esempio, nella forma di un risparmio di costi. Dal che è fatto derivare, che per verificare la presenza del requisito dell'interesse o del vantaggio bisogna di volta in volta accertare se la condotta che ha determinato l'evento sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri (Trib. Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009; in senso non dissimile Ass. Torino, 14 novembre 2011, Tyssen Krupp). Ancora più chiaramente si è ritenuto che *"l'interesse o vantaggio può essere correlato anche a tali reati colposi, rapportando i due criteri non all'evento delittuoso, bensì alla condotta violativa di regole cautelari che ha reso possibile al consumazione del delitto"* (Trib. Novare, g.u.p. 26 ottobre 2010).

FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO

Il legislatore del 2011 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale d'impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Tuttavia, come è noto, tale elencazione non è stata frutto di un organico e completo intervento espressivo di un chiaro piano di contrasto alla criminalità d'impresa in grado di indicare a monte tutte le fattispecie tipiche ascrivibili alla politica aziendale. Al contrario, la scelta è stata quella di una "formazione progressiva" di tale catalogo, con una successiva e continua estensione delle sue dimensioni in modo da disegnare un inventario in continua crescita.

I REATI PREVISTI

Di seguito sono elencati i reati previsti dal Decreto 231, aggiornati alla data di approvazione del Modello. Invece, per l'analisi delle singole fattispecie delittuose, che possono concretamente essere realizzate all'interno della Società, si rinvia ai singoli protocolli di Parte Speciale.

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** – art. 24, d.lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. 161/2017, dal d.lgs. n. 75/2020, dalla L. n. 137/2023 e dalla L. n. 90/2024);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** – art. 24*bis*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai decreti legislativi nn. 7 e 8/2016 e dalla L. n. 90/2024);
- **Delitti di criminalità organizzata** – art. 24*ter*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L. n. 236/2016);
- **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**– art. 25, d.lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. n. 190/2012,dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, dal d.lgs. n. 75/2020, dalla L. n. 112/2024, dalla L. n. 114/2024 e dalla L. n.92/2024);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** – art. 25*bis*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.l. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e d.lgs. 125/2016);

- **Delitti contro l'industria e il commercio** – art. 25*bis* 1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- **Reati societari** – art. 25*ter*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal d.lgs. n. 38 /2017 e dal d.lgs. n.19/2023);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** – art. 25*quater*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** – art. 25-*quater*.1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006);
- **Delitti contro la personalità individuale** – art. 25-*quinquies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016 e dalla L. n. 238/2021);
- **Reati di abuso di mercato** – art. 25-*sexies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla L. n. 238/2021);
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** – art. 25-*septies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato dalla L. n.3/2018);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** - art. 25-*octies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** - art. 25-*octies*.1, d.lgs. 231/01 (articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021, dalla L. n. 137/2023 e dal d.l. n. 19/2024);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** - art. 25-*novies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, modificato dalla L. n.93/2023 e dalla L. n. 166/2024);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** - art. 25-*decies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009);
- **Reati ambientali** - art. 25-*undecies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal d.lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** - art. 25-d*uodecies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal d.l. n. 20/2023);
- **Razzismo e xenofobia** - art. 25-*terdecies*, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. 167/2017 e modificato dal d.lgs. n. 21/2018);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** - art. 25-*quaterdieces*, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge n. 39/2019);
- **Reati tributari** – art. 25-*quinquiesdecies*, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. n. 75/2020 e dal d.lgs. n. 87/2024);
- **Contrabbando** - art. 25 *sexiesdecies*, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 75/2020 e modificato dal d.lgs. n. 141/2024);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** – art. 25-*septiesdecies*, d.lgs n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024);
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** - art. 25-*duodevicies*, d.lgs n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022);

- **Delitti tentati** (art. 26, d.lgs. n. 231/2001);
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** - art. 12, L. n. 9/2013 (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- **Reati transnazionali** - L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236/2016 (Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale).

TRATTAMENTO SANZIONATORIO

Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale.

Sinteticamente, l'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto può essere così rappresentato:

Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12)
Sanzioni interdittive (artt. 13 – 17)
Confisca (art. 19)
Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Il sistema sanzionatorio è, alla luce di tale classificazione, contraddistinto da un carattere essenzialmente binario per cui da un lato si hanno sanzioni amministrative pecuniarie con carattere indefettibile (destinate a seguire sempre una sentenza di condanna) e dall'altro sanzioni interdittive applicabili solo ad alcune ipotesi tassativamente previste nei casi di particolare gravità.

1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO NEI GRUPPI SOCIETARI

Pur costituendo il D.lgs. 231/2001 un *corpus* sostanzialmente esaustivo e completo di regolamentazione della responsabilità da reato degli enti, esso non ha in alcun modo disciplinato i criteri di imputazione dell'illecito commesso nel contesto di imprese facenti parte di un gruppo, né individuato particolari meccanismi di attribuzione delle relative sanzioni.

Sul tema sono due gli aspetti principali da analizzare: da un lato, vi è la necessità di indentificare i precisi presupposti in presenza dei quali è possibile considerare **responsabile la capogruppo** per i reati che si sono realizzati nell'ambito delle proprie subordinate e, più in generale di quali siano i criteri di imputazione oggettiva della condotte nei gruppi; dall'altro lato, si pone il problema, a quello strettamente connesso, relativo alla **concreta strutturazione di un sistema penal – preventivo** a livello di gruppo.

Quanto a quest'ultimo aspetto, la dottrina ha per lo più negato la capacità esimente del cd. **modello di gruppo**, ovvero del modello, uguale per tutte le società appartenenti al gruppo, adottato formalmente dalla sola *holding* ma destinato a essere attuato e reso efficace da parte delle singole società eterodirette. Questa esclusione trova la propria ragione nella circostanza che al gruppo non è riconosciuta alcuna valenza giuridica autonoma; non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati nell'art. 1

del Decreto 231. Al contrario, anche in un gruppo societario, la società *eterodiretta* mantiene una propria autonomia giuridica con conseguente necessità, quanto al MOG, che siano i suoi stessi amministratori (gli unici formalmente investiti del potere di gestione ai sensi dell'art. 2380 *bis* c.c.) ad adottare gli assetti organizzativi ai sensi dell'art. 2381 c.c., ivi compreso il modello *ex* artt. 6 e 7.

È necessario, pertanto, che ciascuna società all'interno del gruppo provveda ad adottare e attuare un proprio Modello, connotato da elementi di specificità predisposti tenendo conto delle esigenze concrete che caratterizzano ogni singola realtà aziendale. L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio modello consente di realizzare un duplice obiettivo: a) elaborare un modello che sia calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa; b) confermare l'autonomia della singola unità operativa del gruppo, ridimensionando il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

In sostanza, fermo restando la necessità che ciascuna società si doti di un proprio modello organizzativo *individuale,* sarebbe opportuno che lo stesso replichi le misure preventive indicate dalla capogruppo e che siano state motivatamente considerate idonee dalla società eterodiretta. È quindi, senz'altro consigliabile, che la *holding*, in virtù dell'attività di direzione e coordinamento che ai sensi degli artt. 2497 e ss. del codice civile è tenuta a svolgere, dia indicazioni di massima (anche nell'ambito di *regolamenti di* gruppo) fissando una *policy* di gruppo quanto al rispetto dei valori etici e di *compliance* e individuando i principi a cui le singole controllate dovranno ispirarsi nella predisposizione dei contenuti di maggior dettaglio del modello organizzativo, in modo che gli stessi risultino in linea con la complessiva politica di gruppo e consentano lo sviluppo di sinergie che conducano a un complessivo risparmio di costi.

Alla luce di quanto brevemente esposto, dovranno essere realizzati, come nel caso della *Vedetta 2 Mondialpol*, tanti modelli organizzativi quante sono le società, caratterizzati ciascuno dalle proprie peculiarità, da mappature con attività a rischio tipiche del singolo *business*, da protocolli e procedure che rispecchino le esigenze rilevate dai rischi in concreto riscontrati nonché propri Organismi di Vigilanza.

L'adeguamento alle previsioni del Decreto non è obbligatorio, ma rileva la volontà della Società e del gruppo di attuare una politica di impresa fondata sulla condivisione e accettazione di determinati princìpi.

CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA

Come detto, un ulteriore aspetto riguarda i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva dell'illecito dell'ente. In presenza del silenzio normativo sul punto, il compito di delineare condizioni e presupposti della responsabilità delle imprese facenti parti di un gruppo è stato assolto dalla dottrina e dalla giurisprudenza nel cui ambito, sia pure con diverse sfumature, si è affermato che al fine di imputare la responsabilità per lo stesso reato a diverse società appartenenti allo stesso gruppo, è necessario che per *ciascuna di queste* si siano realizzati **entrambi i nessi di collegamento** di cui all'art. 5.

Anticipando quanto sarà esposto di seguito, alla luce degli interventi giurisprudenziali e dottrinali in materia, gli articoli 5, 6 e 7 del D.lgs. 231 del 2001, ai fini dell'imputazione dell'illecito alla società capogruppo, anche nel caso in cui il delitto sia stato commesso nell'ambito della società controllata, devono essere *riformulati* come se richiedessero le seguenti condizioni:

- commissione di un fatto tipico e antigiuridico *ex* artt. 24 ss. D.lgs. 231/01;
- sussistenza dell'interesse o vantaggio del gruppo;

- realizzazione dell'illecito con il concorso di una persona fisica che riveste nella capogruppo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 lett. a), ovvero da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati dalla lettera a (art. 5 lett. b);

Senza necessità di soffermarsi sul primo presupposto, in questo quadro, sono due gli interrogativi da risolvere: a) quale sia la **nozione di interesse rilevante**, e, in particolare, se possa declinarsi una nozione di interesse di gruppo (*profilo teleologico*); b) a quali condizioni il soggetto formalmente incardinato in una società possa considerarsi anche *apicale* o *sottoposto* di un'altra società appartenente al medesimo gruppo, o, più a monte, a quali o le condizioni le società del gruppo rispondono di un reato commesso nell'ambito di un una o più società (*profilo funzionale*).

a. Quanto alla **nozione di interesse rilevante**, l'esperienza applicativa mostra come la giurisprudenza, pur con qualche incertezza, si è orientata in modo da evitare facili presunzioni, quali quelle volte a individuare sempre e comunque nella *holding* il centro di imputazione degli illeciti commessi nel contesto del gruppo sulla scorta di una – invero inammissibile – visione unitaria dello stesso, nonché a prospettare una lettura del criterio dell' "interesse" previsto dall'art. 5 nei termini – fumosi e astratti – dell' "interesse di gruppo".

In linea generale, preme sottolineare che l'orientamento accolto dalla giurisprudenza - di seguito meglio ricostruito - non si restringe alle sole imprese facenti formalmente parte di un gruppo ma amplia - anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso – l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate, in tutti i casi nei quali – in concreto – all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (o altre) società, e il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, *ex* art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Invero, è bene rimarcare come il riferimento al c.d. "interesse di gruppo" può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, è sufficiente sottolineare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano) una di queste può, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. È stato, infatti, superato quell'orientamento iniziale di parte della giurisprudenza di merito (tra le altre, T. Milano, 26.2. 2007, ipotesi di aggiotaggio posto in essere dai vertici della controllata a vantaggio della controllante) che riteneva che nell'ambito delle società appartenenti a un gruppo fosse, quasi automaticamente, riscontrabile un comune e unitario interesse idoneo a integrare la nozione di *interesse* di cui all'art. 5 del decreto, riconoscendo, conseguentemente, canali di comunicazione della responsabilità sia *verso l'alto* (responsabilità della capogruppo per reati commessi da soggetti formalmente inseriti nell'organico della controllata) sia *verso il basso* (responsabilità della controllata per reati compiuti da soggetti legati alla controllante).

È pertanto necessario che venga accertata la sussistenza di un interesse o vantaggio specifico concreto e attuale, nel senso che la società madre deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non di carattere necessariamente patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

L'enucleazione di un generico riferimento al gruppo non è sufficiente per legittimare un'affermazione di responsabilità della *holding*; un cd. generale interesse di gruppo non può, dunque, valere ad attribuire in maniera indiscriminata alla società madre i reati commessi nel contesto delle controllate, sul mero presupposto che vi sia sempre un ritorno di utilità a favore della controllante, come per esempio in termini astratti di aumento di redditività. In giurisprudenza si è così riconosciuto che la tensione espressa dalla nozione di interesse «deve esperirsi su un piano di oggettività, concretezza e attualità, sì da potersi apprezzare in capo all'ente, pur attenendo alla condotta dell'autore del fatto, persona fisica» (Cass. pen. 15.10.2012 n. 40380).

Tuttavia, in proposito, deve essere segnalato l'atteggiamento ondivago della Suprema Corte, che dopo aver, in un primo momento, affermato l'insufficienza di un generico riferimento all'appartenenza al gruppo ai fini dell'integrazione del nesso teleologico, richiedendo la prova dello specifico interesse perseguito o vantaggio conseguito dalle singole società del gruppo (tra le altre, Cass. pen., II, 27.9.2016 n. 523126), ha, più di recente, seguito un approccio strettamente legato al caso concreto, che, talvolta, l'ha portata a riflettere posizioni non dissimili da quelle dei tribunali di merito (così Cass. pen., III, 11,1,2018, n. 28725).

Per la responsabilità della *holding* o di altra società appartenente a un medesimo gruppo risulta allora necessario un accertamento concreto sull'effettivo vantaggio o interesse tratto dalla *holding* attraverso l'azione della singola controllata. In altri termini, non è sufficiente una generica sovrapposizione dell'interesse del gruppo con quello della società controllata, ma occorre accertare che le operazioni poste in essere dalla società controllata siano coordinate con la *holding* e siano concretamente volte a ritrarre vantaggi a favore del gruppo.

Nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto "capofila" deve essere in ogni caso immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo.

La giurisprudenza della Cassazione, come visto, si muove in questo senso: secondo un approccio *sostanzialista*, richiedendo la verifica concreta dell'interesse o vantaggio e ritenendo l'insufficienza del mero riferimento a vincoli di carattere formale dagli enti. Per poter affermare tale responsabilità non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o più genericamente a un "***interesse di gruppo***", ma grava sempre per l'accusa l'onere di provare puntualmente – per tutte le società coinvolte – la sussistenza delle generali condizioni per l'addebito della responsabilità "231" e cioè, come noto, la commissione da parte di un soggetto qualificato di un reato presupposto nell' interesse o a vantaggio dell'ente.

b. Il **profilo funzionale** dell'imputazione alle società del gruppo della responsabilità di un reato commesso nell'ambito di uno e/o più società deve essere affrontato distinguendo le ipotesi in cui il reato sia stato posto in essere da più soggetti da quelle in cui sia stato commesso da un unico soggetto che risulta esponente di una singola società.

Nel **primo caso**, si afferma, in termini di concorso, la responsabilità di tutte le società in cui sono *inquadrati* i soggetti che hanno agito (Cass. pen. IV 18.1.2011 n. 24583). Deve, in ogni caso, specificarsi, che deve trattarsi di una ipotesi di concorso commissivo *ex* art. 110 c.p.. Deve, al contrario, essere radicalmente

preclusa la strada – pur in altri ambiti ampiamente battuta dalla giurisprudenza – volta a ravvisare una vera e propria posizione di garanzia della *holding* (o meglio, dei suoi amministratori) – rilevante ai sensi dell'art. 40 c.p. – rispetto agli illeciti commessi nel contesto del gruppo. Invero, anche a voler ammettere la configurabilità di una controversa responsabilità per omesso impedimento del fatto illecito altrui, occorre comunque sottolineare che il potere che la *holding* – peraltro eventualmente e non necessariamente – esercita sulle controllate è comunque un potere di *fatto*, privo cioè della connotazione di *giuridicità* che l'art. 40 c.p. pone a fondamento del meccanismo di equivalenza tra agire e omettere (così anche Consiglio di Stato, parere del 11 gennaio 2005). In altri termini, in capo agli amministratori della capogruppo non esistono doveri di controllo e di garanzia della legittimità delle azioni delle controllate che potrebbero portare a una responsabilità di tal genere: ciò che sicuramente non è configurabile in capo alla *holding* (e ai suoi amministratori) è quella "*signoria dell'accadere*" di cui vi è necessità per fondare una posizione di garanzia, non essendo prospettabile alcuna interferenza giuridicamente rilevante rispetto alla – piena – autonomia operativa delle controllate (Cass. pen., 9.05.2012, n. 29036).

Alla stessa stregua deve essere risolta l'ipotesi (ricorrente nei casi di cd. *interlocking directorate*, assai diffuso nell'ambito dei gruppi piramidali) nella quale il reato sia stato commesso da un unico soggetto incardinato in più società del gruppo (di regola, i dirigenti della *holding* rivestono altresì la carica di amministratori - esecutivi e non - delle controllate): tale prassi, oltre a configurare il costante rischio di situazioni di conflitto di interessi, agevola, evidentemente, la prova da parte dell'accusa della sussistenza del criterio di collegamento fondato sulla persona fisica (Cass. pen. 8.11.2012 n. 4324; Corte di appello di Milano, 18.06.2015, n. 4759).

Nel secondo caso (ovvero di reato commesso da un singolo soggetto), l'attenzione si è concentrata principalmente sul problema della verifica della responsabilità della capogruppo per il reato commesso da parte di un soggetto inserito formalmente nell'organico della società controllata.

Nessun dubbio nell'ipotesi in cui il soggetto sia qualificabile come un vero e proprio amministratore di fatto ai sensi dell'art. 2639 c.c. , in presenza di un esercizio, non episodico, ma *continuativo e significativo* della funzione gestoria della controllata. In questo senso, i vertici della *holding* potranno considerarsi altresì amministratori di fatto delle controllate soltanto ove sia ravvisabile una radicale ingerenza da parte di essi nella gestione della controllata. Non rileveranno, al contrario, se non nei termini di un eventuale concorso di persone, intromissioni episodiche e sporadiche nella gestione – altrimenti esclusiva – delle controllate. Detto in altri termini, solo eccezionalmente e ove risulti provata una ingerenza continuativa e significativa (se non addirittura assorbente) nelle scelte gestionali delle controllate, gli amministratori della *holding* (o di altra società del gruppo) che esercitano tale forma di controllo potranno essere chiamati direttamente a rispondere, unitamente agli enti nel cui interesse abbiano agito, in virtù altresì di uno specifico rapporto organico, dei reati commessi.

Deve poi essere accertato, rispetto al reato presupposto, che sia presente il contributo causale, monosoggettivo o concorsuale, in quest'ultimo caso anche solo morale.

Alla luce di quanto sopra, volendo sintetizzare, si ritiene che nelle situazioni di fisiologica dinamica dei rapporti di gruppo lo strumento più corretto di estensione della responsabilità è quella del *concorso di persone*: ove si dimostri che esponenti della controllante e della controllata abbiano entrambi contribuito (in termini morali o materiali) alla realizzazione del reato nell'interesse delle rispettive società (il cui

significato, tuttavia, è ricostruito oramai dalla giurisprudenza in senso ampio), queste ultime risponderanno all'illecito che da esso dipende, se chiaramente ne sussistano anche tutti gli altri presupposti.

ONORE PROBATORIO

Quanto al particolare aspetto probatorio **nell'ambito di gruppi societari**, la dottrina e la giurisprudenza di legittimità sono d'accordo nel ritenere che l'appartenenza di una società a un gruppo non muta in alcun modo i meccanismi di accertamento della responsabilità: lungi da potersi rifugiare in presunzioni fondate sull'appartenenza di una società a un gruppo e sul ruolo della *holding*, occorrerà piuttosto dimostrare la sussistenza, in capo a ciascuna società, degli estremi oggettivi e soggettivi dell'illecito amministrativo.

FLUSSI INFORMATIVI

In una realtà di gruppo, le misure da porre in essere ai fini di prevenzione dei reati assumono caratteristiche peculiari: sebbene ciascuna società debba autonomamente porre in essere misure ad *hoc,* basate su distinti *assessment* del rischio, definizione di presidi specifici, con OdV autonomi e indipendenti (quindi in definitiva, benché non sia ravvisabile un potere/dovere della controllante in ordine alle scelte specifiche delle società del gruppo) è indubbio che una **funzione di coordinamento** da parte della capogruppo sia auspicabile.

Così deve essere sottolineata la necessità di coordinare – nel rispetto della reciproca autonomia – l'operato dei singoli OdV, massimizzando il patrimonio di conoscenza sul gruppo, e – quindi – sull'attività delle singole società che ne fanno parte. Appare altresì rilevante la previsione di tempestivi flussi informativi nei confronti dell'Organismo della capogruppo nel caso di violazione dei Modelli, al fine di promuovere le necessarie azioni di indagine volte sia ad accertare eventuali corresponsabilità sia a prevenire la commissione del medesimo illecito in caso alle altre realtà del gruppo.

Opportuno è, altresì, il coordinamento delle modifiche dei Modelli delle società del gruppo a seguito di mutamenti nel contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento: così come deve essere condivisa la necessità di modifica dei Modelli in caso di cambiamenti posti in essere in processi trasversali rispetto alle società dei gruppi medesime.

Non si ritiene, invece, necessaria la previsione di uno specifico flusso informativo a carattere periodico sulla propria attività da parte dell'Organismo della controllata nei confronti dell'Organismo della controllante, al quale non risulterebbe tra l'altro associata la necessaria potestà di reazione: tale flusso risulterebbe pleonastico e caricherebbe l'Organismo della capogruppo di una responsabilità di controllo e supervisione che non gli appartiene.

SINTESI

Nel definire la responsabilità di una società all'interno della catena di controllo di un gruppo societario per reati commessi nell'ambito delle altre società del gruppo (*holding* e sussidiarie) è necessario, assegnare il giusto peso non solo al requisito del rapporto qualificato tra autore del reato ed ente di cui all'art. 5, lett. a) e b), ma anche a quello dell'interesse: andrà accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto da ricondursi a qualsiasi società del gruppo, i cui esponenti abbiano in ipotesi commesso illeciti in favore (anche) di un'altra consociata o della società posta al vertice del medesimo raggruppamento.

Nell'ambito di tale scenario, in un contesto di corretta e rigorosa operatività del suddetto meccanismo di imputazione oggettiva dell'illecito amministrativo dipendente da reato, opererà l'applicabilità dell'istituto del concorso (morale o materiale) di persone nel reato ai sensi dell'art. 110 c.p., nell'ipotesi di partecipazione all'illecito di esponenti di diverse società di un gruppo, ciascuno nell'interesse del proprio ente di appartenenza.

1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE

L'ambito territoriale di applicazione del decreto 231/01 interseca due aspetti: quello relativo alla responsabilità dell'ente straniero a vantaggio o nell'interesse del quale viene commesso reato in Italia e quello relativo alla responsabilità dell'ente (nazionale o straniero ma con sede principale in Italia che commette un reato all'estero).

Quanto alla prima ipotesi, il d.lgs 231/01 non detta disposizioni specifiche. La giurisprudenza tuttavia ha affermato il principio in base al quale la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato presupposto, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti a impedire la commissione di reati che siano fonte di responsabilità amministrativa per l'ente stesso (Cass. pen. VI, 7.04.2020 n. 20).

Quanto al secondo aspetto – vale a dire la responsabilità dell'ente per il reato commesso all'estero – è invece prevista una specifica regola contenuta nell'art. 4 del decreto 231, ai sensi del quale l'ente può essere ritenuto responsabile per un reato commesso all'estero se ha la sua sede principale in Italia e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2 IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

La società Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. (la Società) è stata costituita con l'obiettivo di operare prevalentemente nel settore della sicurezza dei servizi di trasporto, scorta, custodia, trattamento valori, vigilanza nonché dei servizi fiduciari.

In particolare, affianca al servizio di corriere espresso fiduciario, il settore della vigilanza, dedicandosi, inoltre, al settore bancario e alla grande distribuzione per il trattamento, la contazione e la distribuzione della valuta italiana ed estera.

Attualmente la Società è *leader* nell'area del trasporto valori nazionale e si colloca nel mercato come una delle strutture specializzate più accreditate dai maggiori istituti di credito nazionali, disponendo di un ampio e altamente specializzato organico di unità esecutive suddivise tra guardie giurate, operativi e personale amministrativo.

2.1 SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da undici membri in carica fino alla revoca della nomina.

Al Consiglio di Amministrazione compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esso può conseguentemente intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell'oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la Legge o lo Statuto vigente, sono espressamente attribuite alla competenza esclusiva dell'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i procuratori determinandone la durata, il contenuto e i limiti dei poteri delegati.

La Società è altresì provvista di un Collegio Sindacale e di una Società di revisione contabile.

ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO

La Società ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata e organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), al fine di garantire:

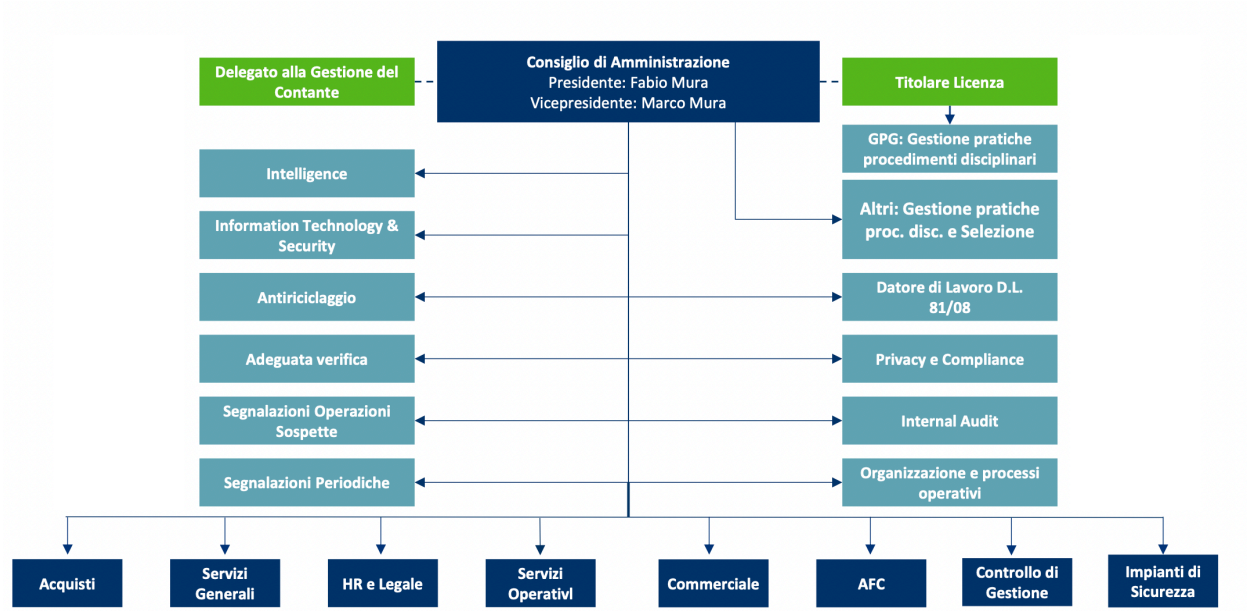
1. la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
2. l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare per ogni processo chi opera, chi autorizza, chi controlla, chi firma (firma congiunta/disgiunta).

Tale segmentazione è posta a salvaguardia del princìpio-cardine del "*sistema 231*", secondo cui ***nessuno può gestire in autonomia un intero processo***, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In questo modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l'accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell'immagine, del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

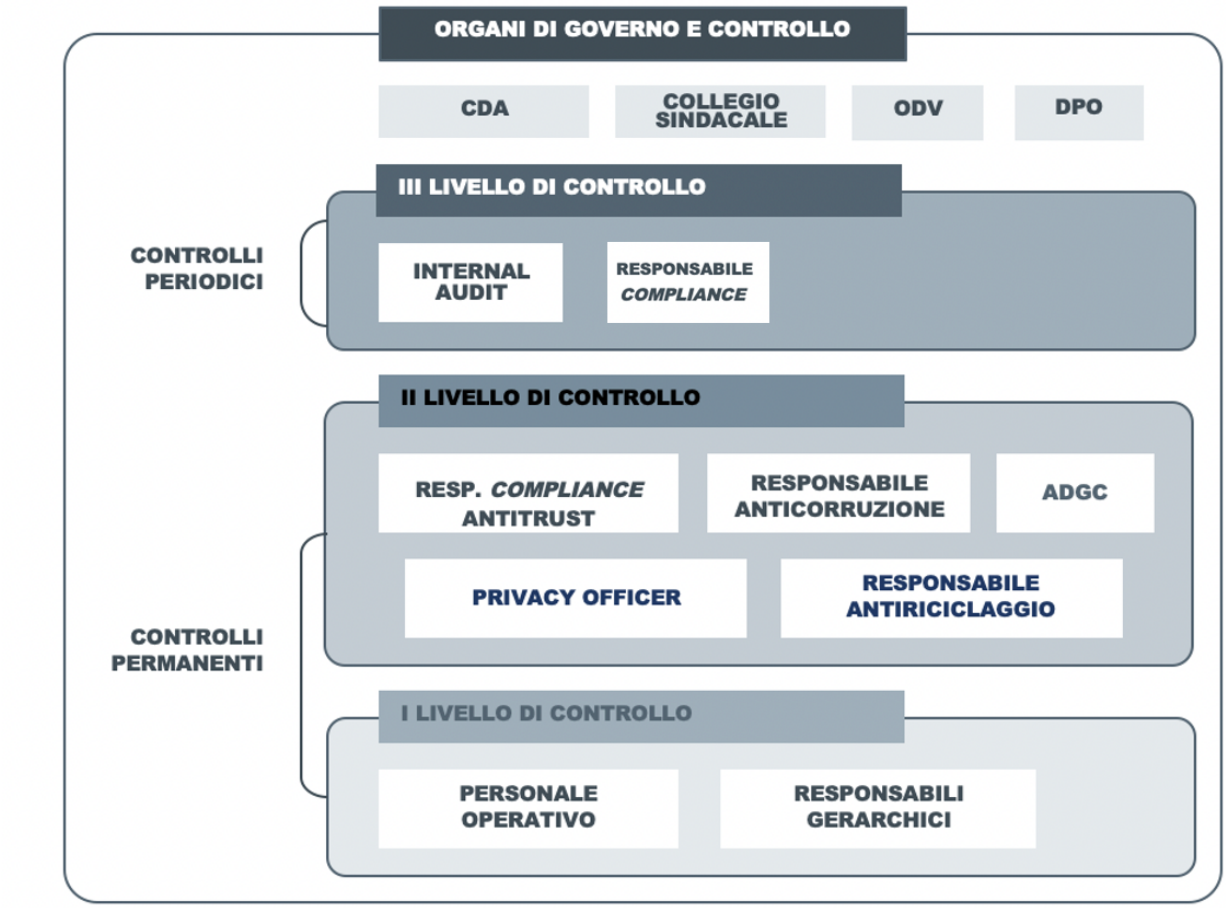
In base all'attuale organigramma, sono state individuate le principali funzioni aziendali - di seguito riportate - ciascuna dotata di specifici poteri di controllo:



- *Datore di lavoro per la sicurezza;*
- *Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP);*
- *Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo;*
- *Funzione HR e Legale;*
- *Funzione Acquisti;*
- *Funzione Servizi Operativi;*
- *Funzione Commerciale;*
- *Ufficio adeguata verifica;*
- *Titolare di licenza di P.S.;*
- *DPO;*
- *Consiglio di Amministrazione;*
- *Amministratore Delegato alla gestione del contante;*
- *Funzione Antiriciclaggio;*
- *Funzione Privacy e Compliance;*
- *Funzione Internal Audit;*
- *Funzione Organizzazione e Processi Operativi.*

Inoltre, la società ha costituito il proprio sistema di controlli interni (SCI) in modo da assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali e il conseguente presidio delle aree di rischio.

Tale Sistema, con riferimento a quelle specifiche funzioni che in base all'attuale sistema di deleghe e procure sono deputate al controllo e all'attuazione di specifici processi aziendali che rilevano sui controlli da effettuarsi per la prevenzione del rischio – reato, può essere suddiviso in tre distinti livelli, come rappresentato di seguito.



Controlli di Linea - I livello -permanenti

Sono i controlli svolti direttamente dal personale operativo e descritti nelle procedure interne di riferimento. A essi si aggiungono i controlli logici previsti dagli applicativi informatici a supporto delle attività e i controlli gerarchici svolti dai responsabili. Ogni operazione compiuta viene adeguatamente supportata a livello documentale, affinché sia possibile procedere, in ogni momento, agli opportuni controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e ne individuino i soggetti rilevanti. Il personale e ciascun soggetto operante a qualsiasi titolo per conto della Società viene sensibilizzato sulla necessità dei controlli, sull'esistenza delle norme e procedure applicabili, nonché sull'opportunità di un impegno attivo in prima persona per il migliore esito delle procedure di controllo e sulle procedure di *escalation* nei casi previsti.

Controlli di II Livello - permanenti

Sono i controlli sulla gestione dei rischi di impresa e di conformità alle norme. Hanno l'obiettivo di verificare il rispetto degli adempimenti normativi esterni e il presidio dei rischi contabili oltreché il monitoraggio gestionale. Rientrano in tale tipologia di controlli:

- i controlli in materia di antiriciclaggio ai sensi del D. Lgs. 231/07, eseguiti:

- ✓ dall'**Amministratore delegato alla gestione del contante (ADGC)**, individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con il compito di riesaminare - almeno annualmente - gli orientamenti strategici e le politiche di governo dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento al terrorismo, verificando costantemente che i compiti e le responsabilità in materia siano allocati in modo chiaro e appropriato all'interno della Società e assicurando che l'assetto organizzativo così definito sia efficace nel tempo, anche alla luce dei risultati dell'esercizio di autovalutazione del rischio effettuata dalla Funzione Antiriciclaggio. Allo stesso è, altresì, attribuita la competenza sui controlli in materia di gestione del contante.
- ✓ dal **Responsabile Antiriciclaggio,** individuato dalla Società mediante contratto di esternalizzazione, cui sono affidate le seguenti responsabilità:
  - garantire il presidio unitario antiriciclaggio in ottica di prevenzione e gestione del rischio fornendo, con il supporto della funzione interna a ciò dedicata, assistenza e supporto ai dipendenti e ai collaboratori nell'individuazione e nell'interpretazione della normativa di riferimento;
  - partecipare alle attività di progettazione organizzativa di processi e procedure della società al fine di garantirne la conformità alla normativa Antiriciclaggio proponendo quanto ritenuto utile per assicurare un corretto presidio del rischio;
  - mantenere costantemente aggiornate le proprie conoscenze in materia di antiriciclaggio curando anche la progettazione e l'erogazione di corsi di formazione al personale della Società. Ogni anno pianifica il piano formativo Antiriciclaggio della società;
  - predisporre il Regolamento antiriciclaggio e mantenerlo costantemente aggiornato assicurandosi che sia reso disponibile a tutto il personale;
  - realizzare un sistema di flussi informativi diretti agli Organi aziendali di Gestione e di Controllo e all'alta Direzione come previsti dalla normativa tempo per tempo in vigore;
  - elaborare i principi generali da adottare per la gestione del rischio di non conformità in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, nonché i criteri alla base del modello di determinazione del rischio di riciclaggio della clientela, da sottoporre alla valutazione del l'Organo di Gestione;
  - assicurare il corretto svolgimento dei compiti e degli adempimenti di legge per la prevenzione e gestione di tutti i rischi in tema di antiriciclaggio (fra cui Calcolo Livello di Rischio Riciclaggio Aziendale, Adeguata Verifica Rafforzata della Clientela, Calcolo del Livello di Rischio di ogni Cliente; etc.) garantendo che le modalità esecutive adottate siano tali da consentire alle autorità di vigilanza agevoli attività di controllo dei Gestori del Contante;
  - calcolare ed assegnare il livello di rischio antiriciclaggio ad ogni Cliente garantendo che tale livello sia noto alle strutture competenti dell'Area Commerciale e dell'Area Operativa;
  - partecipare alla realizzazione di idonei controlli interni adottati a presidio del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo fornendo apposito parere e adottando

apposite metodologie di valutazione della loro aderenza al livello di rischio riciclaggio aziendale;
- effettuare verifiche periodiche a campione nelle varie strutture territoriali (sale conta e uffici commerciali) maggiormente investite del rischio riciclaggio.

❖ i controlli in materia di prevenzione della corruzione ai sensi della ISO 37001, eseguiti dal Responsabile Anticorruzione, nominato dalla Società in ottemperanza all'adozione del Sistema di gestione di prevenzione della corruzione. In particolare:

✓ Il **Responsabile Anticorruzione**, nominato dal Presidente della Società, ha piena autorità per far conoscere, diffondere, applicare, rispettare, implementare, migliorare e monitorare il Sistema di Gestione di prevenzione della corruzione, dalle Procedure Operative Interne e dai Documenti di Registrazione, assicurando la piena attuazione ed il continuo aggiornamento di tutti i processi nonché la promozione della consapevolezza e delle adeguate prassi comportamentali ISO 37001 nell'ambito della Società e dei suoi fornitori. A tale Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione è affidata la responsabilità e l'autorità per:

- supervisionare la progettazione e l'attuazione da parte dell'organizzazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- fornire consulenza e guida al personale circa il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e le questioni legate alla corruzione;
- assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme ai requisiti richiesti;
- relazionare sulla prestazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione al CdA e alle altre funzioni aziendali di volta in volta specificamente individuate.

Garantisce, inoltre:

- un efficace livello di formazione ed addestramento dei dipendenti in relazione alle tematiche di prevenzione della corruzione;
- il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i lavoratori;
- la chiara e precisa definizione di ruoli, compiti e responsabilità dei dipendenti relativamente alle tematiche della Politica;
- il continuo miglioramento del proprio sistema di gestione per la prevenzione della corruzione attraverso una verifica periodica di indicatori prestazionali in linea con i principi di gestione societaria;
- il rispetto dei principi etici e di responsabilità sociale.

❖ i controlli in materia di prevenzione delle violazioni della disciplina in materia di concorrenza. A tal proposito la Società ha nominato:

✓ il **Responsabile della *compliance* antitrust**, il quale è responsabile della corretta attuazione del programma di *compliance antitrust* adottato dalla Società e ha, in particolare, il compito di:

- sviluppare comportamenti innovativi e pro-competitivi volti a rafforzare la cultura *antitrust* all'interno dell'organizzazione aziendale;

- accrescere la consapevolezza dei Responsabili delle Funzioni aziendali e di tutti i dipendenti circa la rilevanza che la normativa *antitrust* ha sulle attività quotidiane e sui doveri professionali di ciascuno;
- fornire una guida pratica per assicurare che tutti comprendano i principi fondamentali della normativa *antitrust* e agiscano in piena conformità ad essa;
- predisporre *standard* di comportamento per tutto il personale nella conduzione degli affari e delle relazioni commerciali con terze parti;
- prevedere risorse aziendali sufficienti al disegno, all'attuazione e al monitoraggio del progetto di *compliance antitrust* adottato
- identificare le aree di rischio e adottare, conseguentemente, misure preventive e/o correttive, anche al fine di ottenere un vantaggio competitivo.

❖ i controlli in materia di protezione dei dati personali (GDPR). A tal proposito la Società ha individuato e nominato il *Data Protection Officer* in una Società esterna e affidato, invece, la responsabilità inerente la gestione della Legge 196/2003 e successive modifiche e integrazioni nonché la gestione del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) ad una figura espressamente individuata; affidando a quest'ultimo tutti i poteri e le decisioni sulle finalità e modalità di trattamento dei dati, ivi compreso il profilo della sicurezza e il controllo degli adempimenti di cui alla citata legge.

Controlli di III Livello - periodico

La Società, in materia di controlli di III livello, ha nominato:

✓ il Responsabile ***Internal Audit***, cui sono assegnate le seguenti principali responsabilità:

- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi dell'azienda e delle società in service al fine di prevenire/rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni alle politiche stabilite dagli Organi di gestione ed eventualmente dall' Organo di Controllo aziendali alle normative;
- fornire consulenza alle funzioni aziendali, anche attraverso la partecipazione a progetti, al fine di creare valore aggiunto e migliorare l'efficacia dei processi di controllo, di gestione dei rischi e della conformità;
- assicurare la sorveglianza sul sistema di controlli interni della società, esercitando un'azione di governo ed indirizzo sulle rispettive funzioni di controllo (referenti ispettivi) di Area;
- supportare l'organo di gestione e assicurare alla Direzione, agli Organi Societari ed agli Enti Istituzionali competenti (Banca d'Italia, CNAC, Questure, Prefetture ecc.) una tempestiva e sistematica informativa sullo stato del sistema dei controlli e sulle risultanze dell'attività svolta e sull'avanzamento delle azioni correttive anche tramite l'ausilio del Comitato Rischi operativi (CRO);
- assicurare il corretto svolgimento del processo interno di gestione delle segnalazioni delle violazioni (c.d. Whistleblowing);

- proporre l'adozione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare per i fatti anomali rilevati nell'azione di Internal Audit.

✓ Il Responsabile *Compliance*, cui sono assegnate le seguenti principali responsabilità:

- monitorare tutti i processi e le procedure operative, integrandole in un programma di gestione integrato della compliance, al fine di garantire il rispetto da parte dell'azienda delle norme e degli standard etici sovranazionali, nazionali e aziendali;
- gestire il flusso di informazioni mediante la ricerca, registrazione e analisi dei dati e attività. Il flusso costante di informazioni consente di valutare il rischio di compliance, assicurando che le diverse attività aziendali si svolgano nel rispetto delle normative previste e adottate;
- agire come referente tra i responsabili dei vari sistemi di compliance, le Funzioni aziendali e i vertici aziendali;
- condurre valutazioni periodiche per determinare se le policy aziendali sono conformi alla normativa vigente;
- partecipare attivamente al Comitato rischi operativi (CRO).

Per quanto attiene gli **Organi di governo e controllo** – richiamando quanto precedentemente esposto in merito al Consiglio di Amministrazione della Società e, rinviando alla più dettagliata descrizione delle funzioni e dei poteri attribuiti all'Organismo di Vigilanza – gli ulteriori controlli societari sono eseguiti dal Collegio sindacale della Società, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. In particolare:

✓ il **Collegio sindacale** è tenuto a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, oltreché a svolgere il controllo contabile nei casi previsti. Svolge controlli in materia di antiriciclaggio ai sensi dell'art. 16 comma 1 del Provvedimento di Banca d'Italia del 24 aprile 2019. Ha poteri di controllo e di ispezione e, in particolare può:
- chiedere informazioni su qualsiasi atto;
- procedere ad ispezioni e controlli sugli atti in qualsiasi momento;
- richiedere informazioni su affari e operazioni sociali agli amministratori;
- impugnare le delibere adottate in violazione della legge e dello statuto.

✓ La società ha inoltre nominato un **DPO** cui spetta, in particolare: il compito e il ruolo di sorvegliare, attraverso gli strumenti di *accountability* di cui la società si è dotata, l'osservanza del Regolamento Europeo 679/16 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali. Ha la funzione di affiancare il titolare, gli addetti e i responsabili del trattamento affinché conservino i dati e gestiscano i rischi secondo i principi e le indicazioni del Regolamento europeo. Fornisce consulenza tecnica e legale in materia.

In aggiunta a quanto sopra rappresentato, la Società ha individuato, in conformità a quanto stabilito dal D.M. 269/2010, il **Titolare di licenza di Pubblica Sicurezza.** Al Titolare di licenza di P.S. sono attribuiti i seguenti compiti:

- gestire in nome e per conto della società l'attività di vigilanza, trasporto valori, contazione denaro;

- gestire in nome e per conto della società tutte le attività previste dal T.U. di Pubblica Sicurezza e dallo Statuto sociale.

Inoltre, la Società, in ottemperanza alla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08, ha individuato il **Datore di lavoro**, nominato con apposita delega, il quale svolge tutte le attività previste dall'art. 3 del D.Lgs. 81/08 e il **Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)** il quale svolge le attività previste dall'art.33 del D.Lgs. 81/08, ai quali si rinvia.

COMITATO RISCHI OPERATIVI

La Società si è, inoltre, dotata di un Comitato rischi operativi[1] (CRO) con funzione di supporto al Consiglio di Amministrazione con azioni consultive, propositive ed istruttorie in materia di rischi e sistema dei controlli interni, con lo specifico ruolo di collettore di tutti processi sensibili ad impatto rischioso. Con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, la Struttura svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi.

Obiettivi del CRO sono:

- favorire la diffusione di una cultura del rischio operativo tesa a far interiorizzare ad ogni persona operante nella Società la necessità di improntare la propria azione avendo sempre presente la necessità di una prudente gestione, finalizzata a garantire solidità e continuità aziendale nel lungo periodo;
- contribuire a garantire la tutela dei valori, dei contenuti professionali e intellettuali, della produzione dei servizi nonché della eticità dei comportamenti;
- assicurare che tutti i rischi operativi potenzialmente presenti nelle differenti aree di operatività siano correttamente identificati, misurati, controllati e gestiti secondo metodologie e procedure formalizzate, condivise e continuativamente aggiornate;
- mantenere la rispondenza del sistema di gestione dei rischi alle prescrizioni normative, alle esigenze aziendali e all'evoluzione del mercato di riferimento;
- assicurare che il sistema di controllo interno sui rischi operativi sia in grado di individuare le anomalie significative;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza della Società per il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, la Struttura:

- ✓ esamina preventivamente i programmi di attività (compreso il piano di *audit*) e le relazioni annuali delle funzioni aziendali di controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sul rispetto dei princìpi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti

[1] Per rischio operativo si intende il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi, oppure da eventi esogeni. Tale definizione ricomprende anche il rischio legale.

che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, portando all'attenzione dell'organo gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere.

A tale struttura complessa partecipano, nelle riunioni periodiche programmate, ognuno nello specifico ruolo, Il Responsabile Privacy e Compliance, l'Amministratore delegato alla gestione del contante, Il Responsabile Servizi Operativi, il Responsabile *Audit,* il Presidente dell'OdV, il Presidente del Collegio Sindacale, il Responsabile Antiriciclaggio, il Responsabile SOS, il Responsabile *Antitrust*, il Responsabile Qualità, il DPO ed ogni altra funzione all'uopo individuata, tutti con funzione di verifica e controllo periodico dei rischi connessi al *core business* delle società.

2.2 STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno. La Società, pertanto, intende promuovere e consolidare al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza.

Nell'ottica di predisporre una ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, la Società intende adottare all'interno della struttura il Modello organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del D.lgs. 231/01 quali, in particolare:

- l'introduzione e l'aggiornamento continuo di una serie di procedure operative interne, finalizzate a costituire un valido strumento a presidio delle potenziali aree a rischio reato;
- l'adozione di un Codice etico;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lett. *a,* del d.lgs. n. 231/2001 affida all'organo dirigente il compito primario di adottare il modello di organizzazione. Tuttavia, fermo restando che la responsabilità politico-aziendale di attuare interventi modificativi sul MOG grava sugli organi dirigenti rimanendo la competenza dell'organo dirigente alla sua approvazione, la valutazione della necessità di eventuali aggiornamenti del modello rientra tra i poteri propositivi dell'organismo di vigilanza, organo che ha diretta conoscenza delle modalità operative e degli eventuali limiti di aggiornamento dei protocolli. Ne consegue che, a fronte del compito propulsivo dell'organismo di vigilanza, l'organo dirigente rimane libero di adottare o meno i suggerimenti di aggiornamento del *modello*. Chiaramente, l'autorevolezza della fonte da cui tali proposte promanano impone al consiglio di amministrazione (o all'organo equivalente) di valutare attentamente la decisione di discostarsene, la quale può giustificarsi solamente in presenza di valide ragioni che dovrebbero, per quanto possibile, essere adeguatamente motivate.

Ciò precisato, il dovere di proporre l'aggiornamento del *modello* scatta, oltre che nel caso di verificata inadeguatezza di esso, in tre casi. I primi due sono previsti dall'art. 7, comma 4, lett. *a,* del d.lgs. n. 231/2001, il quale precisa che l'efficace attuazione del *modello* richiede *"l'eventuale modifica dello stesso*

quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività". L'aggiornamento si impone – ed è questo il terzo caso – anche quando siano intervenute modifiche del d.lgs. n. 231/2001 o comunque prese di posizione della giurisprudenza, tali da comportare un ripensamento della disciplina originariamente prevista nel *compliance program*.

In sintesi, il modello deve essere aggiornato in seguito a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

Modifiche normative	○ intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali che impattano sulla struttura del modello e sui reati presupposti;
Modifiche organizzazione	○ modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle singole funzioni aziendali; ○ mutamenti nell'attività svolta dalla Società
Risk Assessment	○ identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività; ○ risultanze del risk assessment
Segnalazione di ambiti di miglioramento	○ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo, occasionali o svolte dall'OdV; ○ segnalazioni provenienti da altri organi, dipendenti o terzi; ○ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

G.R.A.L.E. *Research and Consulting* S.r.l., su incarico del Presidente del CdA della Società, già nell'anno 2017 ha condotto una serie di interviste – volte all'aggiornamento del Modello già adottato in azienda nell'anno 2015– con l'obiettivo di conoscere la realtà aziendale e comprenderne l'effettiva attività svolta mediante un'analisi dell'aderenza della struttura delineata attraverso l'organigramma e i processi formalizzati, la gestione dei flussi informativi e autorizzativi, i sistemi di deleghe e procure nonché i controlli effettuabili attraverso la documentazione tracciata e conservata. Tale lavoro ha dovuto necessariamente tener conto del peculiare *business* della Società, allo scopo di svolgere le attività di mappatura e analisi del rischio (c.d. *riskmapping* e *riskassessment*), necessarie al fine di addivenire all'adozione di un Modello idoneo a prevenire, in termini di effettività e concretezza, la possibilità, anche remota, di realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Legislatore. All'esito dell'analisi del rischio, la Società ha adottato il nuovo Modello.

Successivamente, G.R.A.L.E., nel corso dell'anno 2020 e al fine di aggiornare il Modello adottato ai nuovi reati presupposto e al mutato contesto organizzativo – in considerazione anche dell'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Società controllante (Incofin S.p.A.) – ha provveduto a eseguire un *check up* aziendale volto ad acquisire, in primo luogo, la documentazione relativa ai processi/sistemi di gestione già presenti in azienda, analizzandone l'ambito di operatività,

l'attività di controllo posta in essere, la diffusione e il relativo monitoraggio; nonché l'ulteriore documentazione necessaria ai fini dell'individuazione delle modifiche che hanno caratterizzato la struttura societaria, per poter procedere all'individuazione delle attività sensibili e dei relativi fattori di rischio. Oltre alla raccolta e allo studio dei suddetti documenti, si è provveduto a rintracciate importanti informazioni anche attraverso le interviste effettuate con le figure deputate alla gestione delle aree ritenute maggiormente sensibili e/o che hanno subito maggiori cambiamenti negli ultimi anni, al fine di valutare i profili relativi alla struttura organizzativa in essere, alla "proceduralizzazione" dei processi aziendali, al grado di consapevolezza dell'ambito di operatività del Modello 231 esistente, al livello di separazione dei poteri.

Lo studio del sistema di controllo interno aziendale ha permesso di analizzarne le caratteristiche non solo alla luce dei principali *framework* proposti dalle teorie generali di *risk management*, ma anche e soprattutto in relazione ai reati contenuti nel catalogo normativo e ai presupposti oggettivi che possono dare luogo alla configurazione della responsabilità per l'impresa. Attraverso questa procedura di *matching* tra le diverse aree aziendali, i processi e le attività operative da un lato e i reati presupposto dall'altro, si è potuto individuare, tra tutti gli illeciti potenzialmente configurabili, quelli che, in base all'attività e alla struttura dell'Ente, possono essere effettivamente realizzati. Al contrario, quell'esame, collegato anche all'oggetto sociale dell'ente, che, ovviamente, ha consentito di individuare il settore economico in cui la società opera e i settori merceologici di riferimento, ha permesso già in astratto, di escludere determinati reati presupposto perché, con assoluta certezza, incompatibili con il contesto aziendale.

Tale metodologia di analisi è stata adottata, altresì, nelle successive revisioni del Modello. Il processo valutativo che ha portato al penultimo aggiornamento del Modello ha, infatti, tenuto conto dell'impatto dell'inserimento di nuovi reati presupposti sull'operatività aziendale, delle modifiche organizzative e operative intercorse, della presenza di provvedimenti emessi dall'Autorità (giudiziaria e/o di controllo) nonché delle risultanze emerse dall'attività di controllo espletata dall'Organismo di Vigilanza. Ciò al fine di valutare – mediante attività di analisi documentale e di *audit* ai diversi Responsabili di Funzione/Uffici – l'attuale livello di rischio cui è esposta la società e, di conseguenza, l'aggiornamento del Modello con la definizione di interventi integrativi dello stesso, sfruttando la sinergia e le misure di controllo già adottate dall'azienda per altri sistemi di *compliance*. Il Modello, nella presente versione, costituisce ulteriore aggiornamento – sulla scia della metodologia operativa richiamata – volto a recepire le modifiche organizzative che hanno interessato l'Organo di gestione nonché alla disamina del livello di esposizione al rischio-reato connesso alle fattispecie di reato oggetto di modifica e inserimento, nel corso dell'ultima annualità, e al conseguente inserimento di ulteriori presidi di mitigazione dei rischi specifici.

3 INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI

Il lavoro di mappatura delle aree "a rischio reato" si è sviluppato in diverse fasi così sintetizzabili: (i) identificazione e analisi delle attività aziendali che si ritengono sensibili alla commissione delle fattispecie di reato presupposto a rischio di reato evidenziate dal procedimento e (ii), conseguentemente, in considerazione dei presidi di controllo già esistenti in azienda e dei poteri di controllo attribuiti alle Funzioni aziendali, la definizione e l'attribuzione del livello di rischio alle categorie di reato-presupposto, (iii) definendo le necessarie modifiche e integrazioni richieste alla struttura aziendale e al sistema organizzativo interno al fine di rendere ancora più efficaci i presidi di vigilanza e controllo esistenti.

In particolare, l'intera analisi – riportata nel documento di *Risk Assessment* – è stata effettuata utilizzando una metodologia di valutazione in grado di consentire una ponderazione del rischio più coerente con le attività aziendali e di sfruttare la piena sinergia delle funzioni di controllo - già presenti nella Società - attraverso la integrazione e la razionalizzazione dei rischi, così da efficientare il relativo processo. L'approccio seguito ha mirato ad analizzare la struttura del sistema aziendale della Società nella consapevolezza che le manifestazioni di rischio, anche quello penale, sono conseguenze del possibile malfunzionamento di una o più componenti del sistema stesso. Considerare la struttura nella sua essenza ha significato recepirne l'aspetto dinamico connesso alla sua evoluzione nel tempo così da prevederne, secondo ragionevolezza, i rischi (penali) emergenti. I rischi di non conformità a prescrizioni penali sono stati, quindi, trattati non come tradizionalmente avviene secondo una visione parcellizzata (a silos), incapace di cogliere le correlazioni tra rischi di natura differente o della stessa natura, ma secondo una visione olistica e dinamica che tenga conto della molteplicità e complessità di rischi correlati derivanti da una proliferazione, spesso non perfettamente coerente, di regolamentazioni e normative (di *hard* e *soft law*).

È stato, quindi, seguito un approccio integrato, di analisi della struttura aziendale nel suo complesso, che permesso di valutare le aree di possibile interazione tra il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231/2001, il registro dei trattamenti richiesto dal GDPR, il programma di ottemperanza antitrust e il Regolamento antiriciclaggio 231/07 considerando che essi possono mirare alla prevenzione di rischi talora coincidenti, ma assoggettabili ad analisi differenziate secondo prospettive complementari, soggiacendo nel contempo a principi e procedure di mitigazione in gran parte sovrapponibili.

Ulteriori informazioni processate sono state quelle relative alla storia del settore merceologico di riferimento, in modo da valutare se altre imprese operanti sullo stesso mercato, sia geografico che del prodotto-servizio, abbiano commesso, e con quali modalità, determinate fattispecie di illecito.

REATI RILEVANTI INDIVIDUATI

Le fattispecie di reato individuate quali potenziali reati-presupposto per la realtà aziendale della Società saranno oggetto di puntuale trattazione nelle Parti speciali del presente Modello, e sono punto di riferimento normativo degli specifici protocolli "*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto. In sintesi:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25*bis*);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- Reati tributari (art. 25 – *quinquiesdecies);*
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*;
- Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

L'esame delle diverse aree aziendali, dei processi/attività operative e dei reati presupposto, collegato anche all'oggetto sociale dell'ente – che ha consentito di individuare il settore economico in cui la società opera e i settori merceologici di riferimento – ha permesso già in astratto, di escludere determinati reati presupposto perché, con assoluta certezza, incompatibili con il contesto aziendale. Sulla base di tale parametro, diventa superflua la predisposizione di un apposito sistema per prevenire quei reati che, comunque, non sono in grado di interferire con l'attività dell'ente perché implicanti condizioni soggettive e/o oggettive di operatività allo stato inesistenti, tenuto conto delle indicazioni desumibili dall'oggetto sociale dell'impresa. I reati ritenuti astrattamente non configurabili nella realtà aziendale della Società sono:

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1);
- Abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*).

Le fattispecie di reato di cui al D.lgs.231/2001 sono riportate nella tabella dei reati-presupposto allegata al Modello (All. n. 1).

3.1 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

La distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno è in sintonia con quanto definito dalle pratiche di legge e da una corretta gestione aziendale.

L'Organo di Gestione della Società è composto dal Presidente del CdA, dal Vice-Presidente del CdA e da undici Consiglieri.

In particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione è titolare di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salva un'espressa e specifica esclusione dei poteri e delle deleghe per gli adempimenti scaturenti dal d.lgs. 81/08; in materia di protezione dei dati personali; oltre che per talune scelte di gestione (es. vicende costitutive e modificative dei diritti reali su beni immobili; assunzione e licenziamento di dirigenti etc.), queste ultime attribuite in via collegiale al Consiglio di Amministrazione. Al medesimo è conferita la rappresentanza dell'impresa.
Il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione è dotato di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salva un'espressa e specifica esclusione di taluni poteri (v. Presidente CdA). Al medesimo è conferita la rappresentanza dell'impresa. È altresì nominato procuratore a tempo indeterminato al fine di ottemperare, a firma disgiunta, a taluni adempimenti inerenti, a mero titolo esemplificativo, alle istanze di rilascio e rinnovo dei decreti di nomina per guardie particolari giurate e relativi porti d'arma.
Sono, inoltre, presenti undici Consiglieri, ai quali risultano attribuiti, tra gli altri, poteri specifici in materia di:

- gestione del Contante e dei rapporti ad alto rischio nonché di Pubblica Sicurezza – quale Titolare di Licenza – per la gestione, in nome e per conto della società, dell'attività di vigilanza, trasporto valori e contazione danaro;
- operazioni commerciali, bancarie e finanziarie;
- sviluppo commerciale;
- contrattualistica;
- comunicazione;
- d.lgs. 81/08;
- privacy;
- compliance;
- rappresentanza dell'impresa.

L'Organo di gestione ha, altresì, nominato un Preposto alla gestione tecnica ai sensi del D.M. 37/2008 e Procuratori ai quali sono attribuiti poteri, a mero titolo esemplificativo, in materia di protezione dei dati personali gestione di unità operative, gestione previdenziale, sviluppo e ricerca, antiriciclaggio.

La distribuzione dei poteri descritti è così caratterizzata dal principio di assegnazione delle responsabilità al personale avente le adeguate competenze.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità assicura un adeguato controllo risultando coerente con la complessità della Società e dei suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (c.d. *segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di deleghe e procure deve essere redatto con chiarezza e adeguatamente presentato ai dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Devono essere identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, le linee di riporto e di gerarchia interna, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali ed operativi.

L'assetto organizzativo della Società deve consentire di individuare con precisione i soggetti dotati di

specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi o che svolgano attività implicanti un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione.

Nella predisposizione dell'assetto organizzativo interno, deve essere correttamente definito il sistema delle responsabilità, con particolare attenzione alla separazione delle funzioni, alla descrizione di ruoli aziendali con poteri di rappresentanza e di firma, che possono assumere obbligazioni in nome e per conto della Società e ai relativi tetti di spesa consentiti.

L'assetto organizzativo e il sistema procuratorio devono essere aggiornati in presenza di variazioni dell'organigramma o dei ruoli/funzioni delegati.

DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per "**delega**" si intende quell'atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale. Se ineludibile rimane la responsabilità del vertice circa la scelta effettuata (*culpa in eligendo*), i criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per "**procura**" si intende il negozio giuridico unilaterale con cui l'azienda attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. I principi del D.lgs. 231/2001 prevedono un sistema di procure e poteri di firma, atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e allo stesso tempo affidabile e trasparente, anche nei confronti dei terzi.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali vengono conferite soltanto ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda, coerentemente con il potere di gestione attribuito al titolare attraverso la delega;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE

In relazione alla necessità di rendere efficiente e snello il processo operativo nella fase attuativa, il Consiglio di Amministrazione conferisce ai Consiglieri poteri specifici per categorie di atti:

- i poteri da esercitarsi con firma singola riguardano quegli atti che rientrano nelle mansioni tipiche del dirigente, il cui esercizio, nei limiti del valore assegnato in procura, costituisce un dovere per il delegato;
- i poteri da esercitarsi con firma abbinata a quella di altro procuratore abilitato a compiere i medesimi atti riguardano la movimentazione di denaro oltre una determinata soglia definita dal CdA e inoltre quegli atti che eccedono, per valore, la competenza singola ovvero che sono

relativi ad atti la cui rilevanza richiede il coinvolgimento di altro dirigente.

Firma singola: l'esercizio dei poteri con firma singola potrà avvenire nell'ambito delle materie di competenza del dirigente/procuratore, quali risultanti dal mansionario, dopo aver controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

Firma abbinata: la prima firma sarà apposta dal dirigente/procuratore responsabile dopo che avrà controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

La seconda firma sarà richiesta al dirigente/procuratore che abbia competenze sufficienti a valutare la corretta istruttoria della pratica e sia in grado di esprimere una valutazione sul merito della stessa.

4 IL MODELLO DELLA SOCIETÀ VEDETTA 2 MONDIALPOL

Il presente Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della società Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. con apposita delibera del 26.05.2025.

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche e integrazioni spetta al Consiglio di Amministrazione.

La Società ha, infatti, adottato un Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, già nell'anno 2015, dotandosi di un Organismo di Vigilanza all'uopo nominato e di un Codice Etico.

Inoltre, la Società si è dotata di un ulteriore strumento di carattere preventivo costituito da un Protocollo operativo specifico, denominato "*Protocollo Anticorruzione*" parte integrante del presente Modello, che disciplina i rapporti della società con la Pubblica Amministrazione a seguito della entrata in vigore della L. 190/12.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello" e di tutti i suoi allegati - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione ai temi dell'etica e della legalità nei confronti di tutti coloro che operano in Azienda, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio del compimento dei reati contemplati nel Decreto e, allo stesso tempo, ottimizzare il funzionamento dei processi aziendali.

Il presente Modello costituisce una rivisitazione delle precedenti versioni ed è stato elaborato in considerazione delle ultime modifiche organizzative della Società così come previste dall'organigramma societario, nonché delle ultime modifiche normative inerenti all'introduzione e alla modifica dei reati contenuti nel catalogo dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01.

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso spetta allo specifico Organismo interno di Vigilanza (qui di seguito "OdV").

4.1 DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione "apicale" – compresi gli organi direttivi

della Società (Consiglieri di Amministrazione, Procuratori) – nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli "apicali", ai sensi dell'art. 5 del Decreto. Nell'una e nell'altra categoria, possono rientrare:

a) personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto, ovvero utilizzato per le attività proprie della Società, anche se inquadrato in una società sussidiaria;

b) liberi professionisti che abbiano ricevuto formale incarico continuativo: costoro, svolgendo un'attività coordinata e continuativa all'interno della Società, possono commettere reati "nell'interesse o a vantaggio" della Società. È dunque indispensabile che il Modello Organizzativo sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai lavoratori dipendenti: a tal fine, la Società adotta, nei contratti di collaborazione libero-professionale senza vincolo di dipendenza, specifica clausola di impegno al rispetto delle prescrizioni del Modello, con apposita previsione di sanzioni graduate in funzione della gravità della violazione;

c) i consulenti e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. considera destinatari del presente Modello, in via indiretta, altresì i fornitori della società, limitatamente al rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali cui gli stessi aderiscono in virtù del rapporto contrattuale stipulato con la società e, nel caso di fornitori sottoposti al processo di qualifica, della sottoscrizione del Codice di condotta. I fornitori sono, pertanto, tenuti ad adempiere alle richieste documentali e di controllo sollevate dalle Funzioni e dagli Uffici aziendali nonché ad attenersi al puntuale rispetto dei principi e delle regole cui aderiscono, pena la facoltà societaria di procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello redatto ai sensi del D.lgs. 231/01 è costituito da una Parte generale e da una Parte speciale. Nella presente Parte generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- il sistema di *corporate governance*;
- il sistema di deleghe e procure;
- il Codice Etico;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello 231;
- il sistema disciplinare.

La Parte speciale è, a sua volta, attualmente suddivisa in sette documenti di approfondimento:

- **Parte Speciale I, relativa alla Gestione dei rapporti e dei contratti con i clienti soggetti pubblici e privati;**
- **Parte Speciale II, relativa all'Approvvigionamento di beni, servizi, consulenze ed incarichi professionali;**

- **Parte Speciale III, relativa alla Selezione, assunzione e gestione del personale e delle g.p.g.;**
- **Parte Speciale IV, relativa alla Gestione ed esecuzione dei servizi operativi;**
- **Parte Speciale V, relativa alla Gestione degli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **Parte Speciale VI, relativa alla Gestione della tesoreria, della formazione del bilancio e dei rapporti con i soci e con gli organi di controllo;**
- **Parte Speciale VII, relativa alla Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica e dei sistemi informativi.**

Nell'ambito delle Parti speciali, sono stati indicati:

- i processi a potenziale "rischio reato" e le relative attività sensibili;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree ''strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i presidi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio e strumentali.

5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO

5.1. IL CODICE ETICO

In aggiunta ai protocolli di gestione del rischio-reato nell'ambito dei processi sensibili, la Società si è dotata di un Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico (All. n. 3), è componente essenziale del Modello di organizzazione e gestione atto a prevenire reati, previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Tale Codice, peraltro, non è considerato dalla società un semplice adempimento formale al Decreto 231/01, ma ha l'ambizione di enunciare gli alti princìpi e i valori che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività. I princìpi e i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale essa sia chiamata ad operare.

L'OdV preposto al controllo del Modello adottato dalla Società a norma del citato art. 6 ha cura di perfezionare ed innovare i contenuti del Codice Etico in ragione dell'evoluzione del complesso normativo e dei mutamenti dell'ambito di azione dell'impresa.

I destinatari del codice sono:

- tutti i collaboratori della Società, con qualsivoglia funzione e qualifica;
- professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Società;
- Consiglio d'Amministrazione;
- Responsabili delle funzioni/servizi;
- Sindaci;
- dipendenti;
- consulenti;
- partners commerciali;
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

I destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai princìpi enunciati nel Codice Etico. È altresì dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. Essi hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi.

In particolare:

- gli organi di amministrazione svolgono le proprie funzioni adeguandosi ai princìpi del Codice;
- i Responsabili delle varie Funzioni adeguano la loro condotta ai princìpi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte del personale e dei collaboratori in genere;
- i dipendenti adeguano la propria condotta ai princìpi previsti nel Codice ed alle direttive impartite dai propri superiori gerarchici. Nello specifico, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile;
- i collaboratori esterni (fornitori, consulenti, ecc.) sono vincolati alle previsioni del Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola, la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della

struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari del Codice possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società costituisce il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle Linee-guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello organizzativo e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, le funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato al Consiglio di Amministrazione.

NOMINA E DURATA

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione dei membri che dovessero cessare dal loro incarico.

La nomina dei membri dell'OdV è formalmente accettata dai membri, attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta dalla Società ed è resa nota dal CdA a tutto il personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. I suoi membri sono rieleggibili, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di onorabilità di cui dopo.

REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

L'OdV di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. è un organo collegiale.

In linea generale, i profili dei componenti garantiscono competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale;

- diritto penale d'impresa.

I membri dell'OdV sono stati scelti dal Consiglio di Amministrazione tra figure professionali che possano sempre garantire autonomia, indipendenza e continuità di azione.

REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Pertanto, il CdA nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti a esso affidati e che possiede i seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti d'interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri d'iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessità di libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garantiti poteri adeguati per lo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze e abilità ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali. Per poter ricoprire il ruolo di membro dell'OdV è necessario avere professionalità che consentano di svolgere adeguatamente ed efficacemente il proprio ruolo ed essere in possesso di «*tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato*» (Trib. Napoli ordinanza 26 giugno 2007). È quindi necessaria una doppia professionalità, la prima in possesso di chi ha dimestichezza con tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *lato sensu* ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo, la seconda, invece, di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- e continuità aziendale, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria, pertanto, la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

I componenti dell'OdV, dunque, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;

b) avere rapporti di affari con la Società né intrattenere significativi rapporti di affari con gli

Amministratori muniti di deleghe operative;

c) far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado;

d) essere stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, L. 31 maggio 1965 n.575, come sostituito dall'art. 3 L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive disposizioni;

e) essere stati condannati, con sentenza anche se emessa *ex* art. 444 e ss. C.p.p., per uno qualunque dei reati richiamati dal D.lgs.231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

Al fine dell'accertamento dei requisiti i candidati devono presentare in tempo utile al Consiglio di Amministrazione un *curriculum vitae*. I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di una condizione che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte di uno o di tutti i suoi componenti.

Tali situazioni non sono regolate dal Decreto, si applica pertanto la disciplina espressamente prevista per fattispecie sovrapponibili a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione.

Cause di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche al Consiglio di Amministrazione;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di recesso o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

AUTONOMIA FINANZIARIA

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del *budget* è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere al Presidente della Società, salva successiva ratifica del Consiglio di Amministrazione, risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal CdA.

AUTONOMIA FUNZIONALE

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni. Esso decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la direzione aziendale.

Esso ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessaria per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

L'OdV può convocare il personale della Società e i suoi amministratori per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo della Società.

COMPITI E ATTIVITÀ

L'OdV si atteggia, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obbiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. Al tal fine, l'Organismo di Vigilanza della Società è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
    - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001;
    - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati;
- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
- attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- curare il necessario aggiornamento del Modello, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;

➢ sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:

- promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

➢ sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente. A tale scopo, esso deve:

- definire, insieme al *management*, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello;

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice etico.

OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A..

Nei casi di urgenza, può riferire direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, salvo informare successivamente l'intero Consiglio di Amministrazione.

Circa il flusso informativo in direzione del vertice aziendale, l'OdV è tenuto:

- a convogliare, con periodica regolarità, *report* sull'attività svolta, contenente:
  - la sintesi delle attività svolte nel semestre;
  - eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
  - un rendiconto delle spese sostenute;
- a trasmettere, con tempestività, tutte le informazioni riguardanti eventuali violazioni del Modello,
- segnalare la necessità di un adeguamento del Modello, in presenza di un *deficit* di effettività o di modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

In caso di violazione accertata del Modello, l'OdV riferisce con immediatezza al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, che riferisce al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza della Società, in conformità a quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di Incofin S.p.A., comunica – per fini conoscitivi – all'OdV di Incofin S.p.A. l'adozione del Modello. Analogamente, ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al modello, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza della Società, all'Organismo di Vigilanza di Incofin S.p.A..

OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sul versante informativo, giuoca un ruolo decisivo il piano delle informazioni e delle comunicazioni verso l'OdV. L'effettività dei flussi informativi dipende dalla chiara individuazione del canale di comunicazione, cioè dall'esistenza di un responsabile del processo a rischio-reato, che funga da interfaccia informativo dell'OdV.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Tutto il personale della Società e i membri degli organi direttivi sono tenuti a segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetti di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice etico;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- i provvedimenti e/o le 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 presupposto del D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti/procuratori e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti *ex* D.lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- i verbali di accertamento, i provvedimenti di contestazione.

Tutte le segnalazioni, comprese quelle che hanno a oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono pervenire per iscritto, fatta salva la gestione del canale orale previsto per la segnalazione di violazioni mediante il sistema cd. *whistleblowing*.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate tramite l'indirizzo *e-mail* odv.vedetta2mondialpol@mondialpol.email. Alla casella di posta elettronica (protetta da *password* e conforme ai protocolli di tutela dei dati adottati da PSD) contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione univoche, i soli membri dell'OdV. Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche tramite il canale informatico predisposto dalla società, in grado di garantire l'inoltro della segnalazione in forma anonima da parte del segnalante, come descritto nel paragrafo seguente (v. par. 6).

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale e a tutti i membri degli organi societari attraverso i mezzi più opportuni (es. *Intranet*, bacheche, comunicazioni interne).

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente. Il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Valutata la rilevanza e la fondatezza della segnalazione e della violazione, l'OdV informa immediatamente il CdA quale titolare del potere disciplinare.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (*report*) relativi a informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività

sensibili) identificate dall'OdV e da questo richieste alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

6. LE SEGNALAZIONI ANONIME (CD. WHISTLEBLOWING)

Il legislatore con la legge 190/2012, cd. legge anticorruzione, ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni il sistema delle segnalazioni anonime (cd. *whistleblowing*) che consente al pubblico dipendente che abbia conoscenza di condotte illecite o di abuso, in ragione del suo rapporto di lavoro, di segnalare al RPC o all'ANAC o all'autorità giudiziaria competente il fatto con la garanzia di restare nell'anonimato.

La disciplina di tale istituto è stata di recente innovata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 che non solo ha apportato modifiche al settore della Pubblica Amministrazione, ma ha altresì introdotto una sostanziale novità per il settore privato, estendendo l'istituto anche alle aziende dotate di un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01.

In particolare, l'art. 2 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato) della l. 179/2017 prevede espressamente che:

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-*bis*. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera *e)*, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-*ter*. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (*abrogato*).

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

Il legislatore aveva già da tempo parzialmente introdotto la disciplina sul *whistleblowing* in alcuni specifici ambiti del settore privato, attraverso l'emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee, tra i quali si segnalano:

- il d.lgs. 8 maggio 2015, recante "*recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013*" (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.
- il d.lgs. 25 maggio 2017 n. 90 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), in cui si evidenzia, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di *whistleblowing* che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- il d.lgs. 3 agosto 2017 n. 129 che recepisce la Direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che richiede la dotazione di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. *whistleblowing*), dettando altresì le procedure che i soggetti interessati sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

In data 9 marzo 2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE sul *Whistleblowing* (2019/1937), con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale italiana il 15 marzo 2023, che ha disposto altresì l'abrogazione dei commi *ter* e *quater* dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, sopra riportati. Le disposizioni del Decreto, che incidono notevolmente sull'ambito soggettivo e oggettivo del "*whistleblowing*" nonché sui canali di segnalazione (ora sia interna che esterna), si applicano:

1. ai soggetti del settore pubblico;

2. ai soggetti del settore privato che nell'ultimo anno:

   a) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

   b) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 ("MOG");

   c) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari o del credito).

Pertanto, dando attuazione concreta al dettato legislativo attualmente vigente, il modello organizzativo è stato implementato con l'aggiornamento alla procedura specifica relativa al sistema di segnalazione interno, che tuteli adeguatamente il soggetto segnalante, indicando specificamente i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni, i contenuti oggetto di tali segnalazioni, le funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di *whistleblowing*, le forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

6.1. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - *WHISTLEBLOWING*

Nel rispetto delle disposizioni di legge per la tutela del Soggetto che segnalazioni violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, la Società si è dotata di appositi canali informatici attraverso i quali effettuare la segnalazione di violazioni da parte del segnalante, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, del contenuto segnalazione nonché delle altre figure coinvolte/menzionate.

La Società assicura, altresì, la tutela da possibili atti ritorsivi, diretti o indiretti, ricollegabili alla segnalazione.

6.2. PRINCIPI GENERALI

- **Indipendenza e imparzialità del destinatario della segnalazione**: i Soggetti che gestiscono le segnalazioni devono svolgere le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza, imparzialità e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

- **Garanzia di riservatezza**: le procedure attraverso le quali si effettua la segnalazione devono garantire la riservatezza del segnalante, del facilitatore, degli altri soggetti coinvolti/menzionati nonché del contenuto della segnalazione, a eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Nello specifico, l'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 sancisce che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di trattamento dei dati personali (GDPR). La tutela della riservatezza è garantita, inoltre, all'interno della società, da misure tecniche e organizzate volte alla corretta gestione, in osservanza al dettato normativo, della procedura di segnalazione interna.

- **Divieto di ritorsioni**: è nullo qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata; procedendo all'annullamento della stessa misura ritorsiva e all'eventuale applicazione della sanzione amministrativa nei confronti del soggetto che ha adottato l'atto ritorsivo.

6.3. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni di normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente; ivi comprese sia condotte illecite rilevanti per il d.lgs. 231/2001, sia violazioni del Modello e del Codice Etico, sia violazioni, compiute o potenziali, del sistema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ex D.lgs 231/07.

Non è richiesto che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che il fatto si sia verificato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a effettuare ricerche.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano i seguenti ambiti e le relative condotte inerenti al sistema di controllo che vanno segnalati:

a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);

b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231, di diretta competenza del Collegio Sindacale, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;

d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;

e) violazioni anche presunte del Regolamento antiriciclaggio e di tutte le procedure interne finalizzate alla prevenzione del riciclaggio e del terrorismo;

f) potenziali operazioni sospette in materia di antiriciclaggio;

g) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle lettere h), i), l) e m);

h) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24 del 2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24 del 2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

l) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

m) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nelle lettere h), i) e l).

6.4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

La Società, in considerazione delle modifiche apportate dal citato d.lgs. n. 24/2023 al processo di segnalazione di violazioni, ha adottato la specifica Circolare n. 10 del 2023 (in aggiornamento alla precedente versione n. 20 del 2018 e n. 7 del 2023) volta a disciplinare le modalità operative di inoltro della segnalazione interna; di gestione delle segnalazioni interne da parte delle Funzioni preposte (OdV e Responsabile SOS); di inoltro della segnalazione esterna all'ANAC nonché delle modalità di controllo sulla scadenza dei termini per la gestione e il trattamento delle segnalazioni interne. La procedura di segnalazione si snoda in diversi passaggi, di seguito illustrati:

- **Inoltro della segnalazione interna**

N. attività	Descrizione attività ed esiti	Attore/i responsabilità/ Strumento
1	**Accesso alla piattaforma Segnalazione Illeciti Whistleblowing:** il segnalante può effettuare l'accesso al seguente link: https://mondialpol-vedetta2.segnalazioni.net/ oppure tramite l'APP disponibile allo stesso link.	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
2	**Log-on al programma:** il segnalante effettua l'accesso al programma tramite le credenziali personali che otterrà registrandosi o tramite scelta di segnalazione anonima.	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
3	**Selezione destinatario segnalazione:** al segnalante è data la possibilità di scegliere il destinatario della segnalazione. Scegliendo come argomento Antiriciclaggio le segnalazioni verranno inviate al Responsabile SOS mentre scegliendo qualsiasi altro argomento verranno inviate all'Organismo di Vigilanza.	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
4	**Descrizione dell'oggetto della segnalazione:** il segnalante descrive, nell'apposito spazio dedicato, il fatto oggetto della segnalazione. In alternativa, potrà registrare un messaggio vocale.	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
5	**Invio della segnalazione:** il segnalante, cliccando "INVIO", fa pervenire la segnalazione al soggetto destinatario precedentemente selezionato.	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
6	**Log-out dal programma:** il segnalante si accerta di disconnettere la propria postazione dal programma	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing

La procedura permette in ogni momento l'accesso alle segnalazioni già inviate effettuando nuovamente il Log In o tramite il codice assegnato in caso di segnalazione anonima. Il sistema informatico garantisce la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, tale identità potrà essere rivelata solo a seguito del consenso dell'interessato oppure nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24 2023.

- **Gestione della segnalazione interna da parte delle funzioni preposte – OdV e Responsabile SOS**

N. attività	Descrizione attività ed esiti	Attore/i responsabilità/ Strumento
1	**Attivazione dell'attenzione delle funzioni preposte:** le funzioni preposte ricevono dalla procedura una email di avvertimento relativamente alla presenza di una nuova segnalazione da gestire. In alternativa le funzioni preposte possono accedere periodicamente al sistema ed interrogare le segnalazioni in stato "da prendere in carico".	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
2	**Rilascio alla persona segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione:** le funzioni preposte, utilizzando le funzioni previste dal sistema informatico di segnalazione, rispondono al segnalante dando attestato di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione. Il segnalante avrà cura di accedere nuovamente al sistema per verificare il rispetto di tali termini in quanto non possono esistere diverse modalità di verifica. Nel caso che il segnalante non trovi la dovuta attestazione di ricevimento della segnalazione potrà attivare il processo di segnalazione esterna descritto nell'apposito processo.	Funzioni preposte Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
3	**Gestione interlocuzione:** le funzioni preposte qualora necessitassero di ulteriori interlocuzioni utilizzeranno il sistema informatico di gestione delle segnalazioni. Il segnalante ha l'onere, pertanto, di effettuare periodici accessi, dopo la ricezione dell'avviso di ricevimento, onde continuare a collaborare con le funzioni preposte.	Funzioni Preposte Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
4	**Gestione della segnalazione:** le funzioni preposte gestiranno le segnalazioni secondo le indicazioni del D.Lgs. n. 24/2023 potendo anche coinvolgere altre funzioni aziendali nelle attività ritenute opportune per verificarle e approfondirle. La gestione deve avvenire all'interno della procedura "Segnalazione Illeciti" sfruttandone appieno le potenzialità di messaggistica e archiviazione documentale garantendo in questo modo la massima protezione degli atti in argomento. In caso la segnalazione contenga nominativi di ulteriori "interessati" diversi dal segnalante (come da definizione del GDPR 679/2016) definiti "persone	Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing

	coinvolte" ai fini del D.Lgs. n. 24/2023 le funzioni preposte dovranno utilizzare ogni accorgimento utile alla protezione di tali dati personali. La comunicazione a terzi dei nominativi di persone coinvolte non è nell'autonoma valutazione delle funzioni preposte salvo le stesse non accertino seri motivi di urgenza al fine di tutelare vitali interessi dell'azienda o interessi vitali del segnalante o delle persone coinvolte. Sono fatti salvi anche i casi in cui sia palese la necessità di procedere con immediatezza ad una denuncia alle autorità competenti.	
5	**Valutazione comunicazione esterna alle funzioni preposte dei nominativi delle persone coinvolte:** salvo che per i casi di cui sopra le funzioni preposte dovranno convocare rapidamente il comitato decisionale in argomento, anche in videoconferenza, composto da: • funzione preposta • Responsabile Audit • Responsabile HR e Legale • Responsabile Compliance • Delegato Privacy • Responsabile Protezione dei Dati (RPD o DPO). La funzione preposta quindi illustrerà al Comitato le motivazioni per cui sia necessario comunicare i nominativi delle persone coinvolte (senza rivelarli al Comitato) e a chi ha valutato di comunicarli. Il Comitato decide all'unanimità e verbalizza le decisioni. I verbali sono mantenuti in originale dalla funzione preposta all'interno della procedura "Segnalazioni" e in copia dalle altre funzioni (in nessun caso i verbali potranno contenere i dati personali delle persone coinvolte). In caso di mancanza di unanimità la decisione viene assunta dalla funzione preposta e verranno verbalizzate le motivazioni di opposizione esistenti e le funzioni in disaccordo. Anche nei casi in cui agisca con "urgenza" la funzione preposta avvisa dell'azione di comunicazione le funzioni preposte spiegandone sinteticamente le motivazioni contemporaneamente o immediatamente dopo l'azione di segnalazione.	Funzioni Preposte Responsabile Audit Responsabile HR e Legale Responsabile Compliance Delegato Privacy Responsabile Protezione dei dati (RPD o DPO) Segnalazione Illeciti Whistleblowing
6	**Riscontro al segnalante:** la funzione preposta fornisce riscontro al segnalante nei termini indicati dal D.Lgs n. 24/2023 art. 5 paragrafo 1 comma d).	Funzione Preposta Segnalante Segnalazione Illeciti Whistleblowing
7	**Chiusura della gestione della segnalazione, conservazione ed archiviazione della documentazione:** la funzione preposta durante l'istruttoria conserva la documentazione secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 24 2023 e la archivia per i tempi previsti nello stesso articolo. Le funzioni in questione sono garantite dalla procedura e non si deve ricorrere pertanto a modalità di archiviazione esterne alla stessa.	Funzioni Preposte
8	**Comunicazioni al CRO:** Le funzioni preposte aggiornano, ad ogni sessione, il Comitato Rischi Operativi CRO del numero di segnalazioni gestite nel periodo e	Funzioni Preposte

	valutano la necessità di illustrarne i contenuti (fatti salvi i nominativi degli interessati "persone coinvolte" a meno che non sia già stato deciso al punto 5 che il CRO sia destinatario dell'informazione). Tramite il verbale del CRO viene automaticamente informato il CdA e il Collegio Sindacale.	CRO

La Società ha, altresì, adottato specifiche misure volte al controllo sulla scadenza dei termini previsti per la gestione delle segnalazioni interne da parte delle Funzioni preposte. Le stesse sono descritte puntualmente nella Circolare aziendale n.10/2023.

GLI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023 – considerato il canale di segnalazione interno, come sopra descritto, attivo e conforme ai dettami del Decreto – la persona segnalante può ricorrere alla segnalazione mediante il canale esterno istituito dall'ANAC nei seguenti casi:

1. il segnalante ha effettuazione una segnalazione interna cui non è stato dato seguito;
2. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
3. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità operative di segnalazione esterne sono descritte nella già citata Circolare n.10/2023.

Inoltre, il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono di seguito riportate:

1. a una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. il segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
3. il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

A. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, II comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel*

Modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.
La Società adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza e garantire l'effettività del Modello stesso. Il sistema disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché, ai professionisti che erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori e, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

La Società non accetta alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società. Conseguentemente, ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

La Società adotta un sistema sanzionatorio del tutto autonomo e indipendente dal sistema sanzionatorio esterno (penale o amministrativo), in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, sebbene dalla violazione scaturisca o meno la commissione di un reato.

B. INFORMAZIONE

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente sistema disciplinare è pubblicato, nella sua versione completa, nella *intranet* aziendale e affisso presso le sedi della Società, in luogo accessibile a tutti. È, altresì, distribuito ad amministratori, Organismo di Vigilanza, dipendenti, e portato a conoscenza dei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, *business partner*, ecc.). Sarà, poi, cura della Società informare i dipendenti, mediante comunicato interno, dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso gli uffici delle risorse umane.

C. REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli 231 redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto (cfr. Corte cost., 29 maggio 1995, n. 220), il sistema disciplinare adottato dalla Società risponde a precisi requisiti.
Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

- **Requisito dell'autonomia.** Il sistema disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il sistema disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

D. DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (**soggetti apicali**);
b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**dipendenti**);
c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (**terzi destinatari**).

E. COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamante nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
   - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
   - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
   - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

F. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.
In particolare, si dovrà tener conto di:

a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) gravità del pericolo creato alla Società;
d) entità del danno creato alla Società dall'eventualità applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

G. TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli a esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria una posizione "apicale".

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Amministratori e Procuratori:

- **nota di biasimo**;
- **diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello**;
- **decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%**;
- **revoca dell'incarico**.

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello e ai connessi protocolli operativi, costituiscono lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte della Società dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi – del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Quando le violazioni sono commesse dal Consiglio di Amministrazione o da uno dei suoi componenti, sarà l'Assemblea dei soci ad adottare il provvedimento, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità, così come prevista dal Codice civile.

Dirigenti/Procuratori e Consiglieri con delega di funzioni *ex* art. 16 D.lgs. 81/08

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi**. Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **licenziamento con preavviso**. Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano coì gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
    - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
    - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che

determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
- quando effettuino, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;

- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali/procuratori commettono infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate, alle quali sono associate sanzioni, mutuate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili con le dovute peculiarità e graduazioni nei confronti di tutti i soggetti "apicali", destinatari del presente Modello.

Tipologie di condotta dei soggetti "apicali"	Possibili sanzioni
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Consiglio d'Amministrazione)	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione nelle ipotesi più gravi - Revoca se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco	- Revoca - Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi

al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Sospensione - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione - Revoca in caso di recidiva dopo la sospensione
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse da altri soggetti apicali	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate
Omessa valutazione e mancata presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo la sospensione

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Nello specifico si applica:

- **rimprovero verbale,** quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **ammonizione scritta,** si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il provvedimento è

adottato dal dirigente/procuratore responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione;

- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni**, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti. La sanzione è comminata dal dirigente/procuratore responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione, e ne viene data tempestiva comunicazione al Presidente del CdA;
- **licenziamento con preavviso**, in caso di grave violazione del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento. Detto provvedimento è adottato dal Presidente del CdA;
- **licenziamento senza preavviso**, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Detto provvedimento è adottato dal Presidente del Cda.

La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate, alle quali sono associate sanzioni, mutuate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili con le dovute peculiarità e graduazioni nei confronti di tutti i soggetti "subordinati", destinatari del presente Modello.

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Rimprovero scritto - Multa
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che	- Rimprovero scritto - Multa

espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso - Licenziamento senza preavviso
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso - Licenziamento senza preavviso Nei casi più lievi: - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	- Rimprovero scritto - Multa
Omessa informativa all'OdV ed alle funzioni nonché all'Organo Dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività	- Rimprovero scritto - Multa

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello 231 e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi (*business partner*, consulenti, fornitori, ecc.) può determinare, nei loro confronti e in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello 231, l'applicazione delle misure sopra indicate. La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate:

Tipologie di condotta dei soggetti esterni (*outsourcers*, consulenti, ecc.)	Possibili sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	- Richiamo ed intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e	- Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto - Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi

prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto *ex* art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse nel rapporto in atto, da qualsiasi soggetto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio di reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se reiterate

H. MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase c.d. **pre-istruttoria**, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'Organismo di Vigilanza che, per la valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, può avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nella relazione annuale. In caso contrario, l'OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una propria proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto. La relazione deve essere indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione quando la violazione sia stata realizzata da un soggetto in posizione apicale, al Datore di lavoro in caso di infrazioni dei soggetti in posizione subordinata.

Entro dieci giorni dalla relazione dell'OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un'apposita commissione. Tale comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l'avviso che l'interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali.

Si apre così la **fase istruttoria**, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'OdV, e deve essere composta da almeno tre membri di cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il componente dell'Organismo di Vigilanza, quando la violazione riguardi un apicale, il Datore di lavoro, quando l'infrazione riguardi un subordinato.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Valutata la sanzione da proporre, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione nei termini di Statuto per la decisione in ordine al provvedimento da assumere. Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

8.SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico).

A. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE

La Società si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio *intranet* dedicato al Modello 231 e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

La componente del Modello relativa al sistema disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello 231 e il D.lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del Modello 231 per i collaboratori esterni (es. consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta, in relazione ai rischi di reato presupposto del D.lgs. 231/2001.

B. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – "apicale" o "subordinata" – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti *e-learning*, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, tenendo in considerazione quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.