



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

*DI
OPAS ALIMENTARE S.R.L.*

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 4

1.1	Introduzione.....	4
1.2	Natura della responsabilità.	6
1.3	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	7
1.4	Fattispecie di reato.	8
1.5	Apparato sanzionatorio.	10
1.6	Delitti tentati.	14
1.7	Vicende modificative dell'ente.	14
1.8	Reati commessi all'estero.....	18
1.9	Procedimento di accertamento dell'illecito.	19
1.10	Modelli di organizzazione, gestione e controllo.	20
1.11	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.	22
1.12	Sindacato di idoneità.....	22

CAPITOLO 2 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ 24

2.1	OPAS Alimentare S.r.l.....	24
2.2	Consiglio di Amministrazione.	24
2.3	Collegio Sindacale	25
2.4	Struttura organizzativa della Società	25

CAPITOLO 3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 27

3.1	Premessa.	27
3.2	Il progetto della Società per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.	27
3.2.1	Identificazione delle aree di rischio.	27
3.2.2	Rilevazione della situazione esistente (<i>as-is</i>).	28
3.2.3	<i>Gap analysis</i> e piano di azione.	28
3.2.4	Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.	28
3.3	Il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.	29

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001..... 30

4.1	L'organismo di vigilanza della Società.	30
4.1.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.	32
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	35
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.	36
4.3.1	Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.	38
4.3.2	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Società.	38
4.4	Il sistema di “Whistleblowing”.	39
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE		40
5.1	Funzione del sistema disciplinare.	40
5.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	41
5.3	Misure nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale.	43
5.4	Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti.....	43
CAPITOLO 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....		45
6.1	Premessa.	45
6.2	Dipendenti.....	45
6.3	Altri destinatari.	46
CAPITOLO 7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		47
7.1	Verifiche e controlli sul Modello.	47
7.2	Aggiornamento ed adeguamento.	47

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.²

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia³ che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Sul punto si segnala che la Corte di Cassazione Sezione VI, con la pronuncia del 22 aprile 2004 n. 18941, ha stabilito che le norme sulla responsabilità amministrativa degli enti non si applicano alle imprese individuali, respingendo così la richiesta, da parte della pubblica accusa, di applicazione di una misura cautelare interdittiva ad una ditta individuale. In particolare, per la pubblica accusa il D. Lgs. 231/2001 andava applicato anche alle ditte individuali e questo perché i) il decreto opera un’esplicita esclusione solo con riferimento allo Stato, agli enti pubblici territoriali e a quelli non economici e che svolgono funzioni di rilievo costituzionale; ii) l’applicazione del D. Lgs. 231/2001 anche ai soggetti privi di personalità giuridica testimonia la volontà del Legislatore di allargare il più possibile il loro campo di applicazione del decreto, facendovi rientrare cooperative, fondazioni, consorzi e associazioni non riconosciute. Non essendo quindi contenuto alcun accenno specifico all’impresa individuale, “una interpretazione sistematica e razionale” condurrebbe secondo la pubblica accusa a considerare responsabili “*quei soggetti economici che, dotati di strutture più agili e privi di qualsiasi forma di controllo, costituiscono con tutta evidenza un terreno fertile per il compimento di attività illecite*”. Di questo avviso non è stata però la Cassazione che ricorda il complesso percorso di recepimento delle convenzioni internazionali sulla responsabilità degli enti “collettivi”. La stessa Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 è molto chiara sul punto fornendo le ragioni di politica criminale alla base della scelta di introdurre forme di responsabilità per gli enti collettivi: l’esigenza di omogeneità e razionalizzazione delle risposte sanzionatorie tra gli Stati e soprattutto la consapevolezza che le principali e più pericolose manifestazioni di reato sono poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa. Il D. Lgs. 231/2001 prende, infatti, in considerazione le possibili vicende modificative dell’ente per evitare che operazioni straordinarie, come fusioni o scissioni, possano essere uno strumento per eludere la responsabilità amministrativa. La Cassazione si concentra, inoltre, sui possibili profili di incostituzionalità dovuti alla diversità di trattamento tra ditta individuale ed ente collettivo, sottolineando come si tratti di due soggetti con tali e diverse caratteristiche da giustificare ampiamente un trattamento diversificato.

Si segnala, tuttavia, nel 2010 vi è stata una sentenza della Corte di Cassazione che ha stabilito che “*Le norme sulla responsabilità da reato degli enti si applicano anche alle imprese individuali, che devono ritenersi incluse nella nozione di ente fornito di personalità giuridica utilizzata dall’art. 1, comma secondo, D. Lgs. n. 231 del 2001 per identificare i destinatari delle suddette disposizioni*” (Cass. Pen.15657/2010, ma in senso nuovamente contrario Cass. pen. 30085/2012), circostanza questa che potrebbe far nascere l’esigenza di una pronuncia della SS.UU. per chiarire, definitivamente, detto aspetto.

³ La legge 300/2000 ratifica ed esegue diverse convenzioni internazionali tra le quali:

la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);

la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).⁴

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici degli associati e dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente o società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che

la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate (per lo più elaborate in base all’art. K.3 del Trattato dell’Unione europea), la legge 300/2000 contiene la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica; disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall’Italia vi era, anche, l’introduzione di una responsabilità degli enti collettivi. Il secondo protocollo della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (art. 3, secondo Protocollo Addizionale, 19 giugno 1997), a sua volta, aveva previsto l’obbligo, per ciascuno Stato membro, di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche per i delitti di frode, corruzione attiva e riciclaggio di danaro, consumati o tentati da determinati soggetti a beneficio delle persone giuridiche stesse; inoltre, l’obbligo di prevedere una responsabilità delle persone giuridiche era espressamente contemplato dall’art. 2 della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Romano, *La responsabilità amministrativa degli enti, società o associazioni: profili generali*, in *Rivista delle Società*, 2002, 395 ss.). Il sopra citato secondo Protocollo Addizionale ha il fine di proteggere gli interessi finanziari della Comunità europea da atti compiuti da persona fisica per conto di persone giuridiche e da atti finalizzati al riciclaggio dei proventi di attività illecite. L’Italia, pur non avendolo ratificato, ha emanato, con la legge delega 300/2000 e con il successivo D. Lgs. 231/2001, una disciplina che ne ricalca i contenuti (utilizzando, tra l’altro, la discrezionalità concessa nel secondo Protocollo Addizionale ai singoli Stati per l’adozione di sanzioni interdittive). L’art. 4 del secondo Protocollo in questione prevede, come principio di carattere generale, l’obbligatoria irrogazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, di natura pecuniaria, amministrativa o penale. Gli Stati aderenti al secondo Protocollo sono stati lasciati liberi di prevedere altre sanzioni, oltre a quelle sopra citate, quali l’esclusione dal godimento di vantaggi pubblici, il divieto temporaneo o permanente di esercitare un’attività commerciale, l’assoggettamento a sorveglianza giudiziaria e provvedimenti giudiziari di scioglimento. Il Legislatore italiano, pur non essendo tenuto a prevedere sanzioni interdittive, le ha introdotte senza aver formalmente ratificato il secondo Protocollo Addizionale (Iannini - Direttore Generale delle Giustizia Penale - Ministero della Giustizia, *Le misure organizzative di prevenzione*, in *atti del Convegno Codici di comportamento aziendali tra diritto pubblico e privato*, Milano, 16 giugno 2003).

⁴ Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del decreto.

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

La responsabilità amministrativa degli enti è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.⁵

1.2 Natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001⁶, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

⁵ Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

⁶ Per approfondimenti sul tema della natura propria della responsabilità di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché, più in generale, in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti, si vedano, tra gli altri, Gennai-Traversi, *La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – Commento al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, 2001; Di Pinto, *La responsabilità amministrativa da reato degli Enti*, Torino, 2003; Pecorella, A.A.V.V., *La responsabilità amministrativa degli Enti*, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Milano, 2002; De Simone, *I profili sostanziali della responsabilità c.d. amministrativa degli enti: la “parte generale” e la “parte speciale” del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*, in *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, AA.VV., a cura di Garuti, Padova, 2002, 57 ss.; Romano, *op. cit.*; Paliero, *Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231: da ora in poi, societas delinquere (et puniri) potest*, in *Corr. Giur.* 2001, 845 ss.; Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale (I criteri di imputazione e i modelli organizzativi: artt. 5 e 6 D. Lgs. 231/01)*, in atti del Convegno *La riforma dei reati societari e la responsabilità “amministrativa” delle società nel nuovo diritto dell'economia*, Milano, 21-22 marzo 2002; Frignani – Grosso – Rossi, *I modelli di organizzazione previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità degli enti*, in *Le Società*, 2002, 143 ss.; Bartolomucci, *Prevenzione dei reati di impresa e interesse dell'ente all'esenzione da responsabilità*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 3, 2002, 50 ss.; Bartolomucci, *Riflessioni in tema di adozione degli strumenti di prevenzione dei reati d'impresa con finalità esimente*, in *Le Società*, 2003, 813 ss.; Guerini, *La disciplina della responsabilità “penale-amministrativa” degli enti*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 3, 2002, 18 ss.; Palmieri, *“Societas delinquere non potest” – un concetto da superare?* in *Diritto e pratica delle società*, n. 4/2001, 71 ss.; Palmieri, *Modelli organizzativi, diligenza e “colpa” amministrativa dell'impresa*, in *Diritto e pratica delle società*, n. 10/2001, 7 ss.; Rordorf, *I criteri di attribuzione della responsabilità. I modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire i reati*, in *Le Società*, 2001, 1297 ss.; Graziano, *Modelli organizzativi: disciplina italiana e statunitense a confronto*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 3, 2002, 58 ss.; Graziano, *La responsabilità delle società alla luce della nostra tradizione giuridica*, in *Diritto e pratica delle società*, n. 20/2001, 35 ss.; AA.VV., *Responsabilità d'impresa e strumenti internazionali anticorruzione*, a cura di Sacerdoti, Milano, 2003; Sfameni, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale delle società*, a cura di Alessandri, Milano, 2002, 65 ss.; De Maglie, *L'etica e il mercato – La responsabilità penale delle società*, Milano, 2002; De Maglie, *Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità*, in *Diritto penale e processo*, 2001, 1348 ss.; Zanalda, *La responsabilità “parapenale” delle società*, allegato n. 57-2001 alla rivista *Il fisco*, 2001, 14805 ss.; Barbuto, *Responsabilità amministrativa della società per reati commessi a suo vantaggio*, in *Impresa c.i.*, 930 ss.; De Marzo, *Le sanzioni amministrative: pene pecuniarie e sanzioni interdittive*, in *Le Società*, 2001, 1308 ss.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione⁷ – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale⁸. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società⁹.

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

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

da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);

da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.¹⁰

⁷ Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “*La responsabilità penale è personale*”.

⁸ Si veda sul punto la Circolare Assonime *La responsabilità amministrativa degli enti*, n. 68 del 19 novembre 2002, 3.

⁹ Al riguardo si rileva come taluni ordinamenti comunitari abbiano invece optato per una soluzione più netta rispetto a quella del Legislatore italiano, riconoscendo in capo alle società una vera e propria responsabilità di natura penale. La riforma del codice penale del 1994, ad esempio, ha introdotto nel sistema giuridico francese il principio della responsabilità penale degli enti collettivi. Tale principio è normativamente fissato nella parte generale del *Code Pénal* dall’art. 121-2, comma 1, che testualmente recita: “*Le persone giuridiche, ad eccezione dello Stato, sono penalmente responsabili, in base alle distinzioni previste dagli articoli da 121-4 a 121-7 e nei casi previsti dalla legge o dal regolamento, dei reati commessi, per loro conto, da propri organi o rappresentanti*”.

¹⁰ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: “*Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un*

1.4 Fattispecie di reato.

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quindecies e 25-sexdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, integrato ad opera della Legge 190/2012 e in parte modificato dalla Legge 119/2013, dalla Legge 69/2015, dalla Legge 3/2019, dalla Legge 25/2022, dal D.Lgs. 156/2022, dal D.L. n. 105/2023, dal D.L. n. 92/2024 e dalla L. n. 114/2024);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 48/2008, modificato dal D.Lgs. 7/2016, dalla Legge 133/2019, dalla Legge 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001, inserito dalla Legge 94/2009);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 409/2001, integrato ad opera della Legge 99/2009 ed in parte modificato dal D.Lgs. 125/2016);

vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).” Si veda, inoltre, Gennai-Traversi, op. cit., 38: *“La responsabilità dell’ente è (...) esclusa – a norma dell’art. 5, comma 2 - quando gli autori del reato ‘hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi’. Tale previsione, che si colloca come condizione negativa in ordine alla configurabilità della responsabilità dell’ente, è pienamente coerente con l’impostazione sistematica del provvedimento legislativo. L’essere stato il reato commesso nell’interesse esclusivo di soggetti diversi dall’ente, recide infatti il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica. In tale fattispecie rimane del tutto indifferente anche l’esistenza di un eventuale vantaggio che l’ente può aver tratto dal reato. E ciò in deroga alla generale statuizione del medesimo art. 5, comma 1.”* Si vedano altresì De Simone, op. cit., 101 e Ferrua, *Il processo penale contro gli enti: incoerenza e anomalie nelle regole di accertamento*, in *Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato*, AA.VV., a cura di Garuti, cit., 231. La Circolare Assonime *La responsabilità amministrativa degli enti*, cit., 5, afferma quanto segue: *“La formulazione del citato comma 1 dell’art. 5 (presenza della preposizione disgiuntiva ‘o’) sembra dunque consentire di ritenere gli enti responsabili vuoi quando, pur avendo agito a tal fine, non si sia recato un beneficio all’ente, vuoi quando, pur non avendo agito a tal fine, si rechi un beneficio all’ente. La legge aggiunge tuttavia che l’‘ente non risponde se le persone (...) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi’ (art. 5, comma 2). Le due disposizioni non sono di facile coordinamento. La Relazione illustrativa sembra chiarire che l’ente che trae un ‘vantaggio’ da un reato che però non sia stato commesso per perseguire l’interesse dell’ente stesso, non potrebbe essere sanzionato secondo le regole proprie del D. Lgs. n. 231. L’esclusività dell’interesse in capo al soggetto che ha compiuto il reato renderebbe, di fatto, irrilevante, ai fini dell’applicazione della sanzione, l’eventuale vantaggio ottenuto di riflesso dall’ente. L’ente è dunque responsabile: a) quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l’ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l’ente non ha ricavato alcun vantaggio; b) quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall’esclusivo interesse personale (o di terzi).”*

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 99/2009 e modificato dalla L. n. 206/2023);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 61/2002, in parte modificato dalla Legge 262/2005, integrato ad opera dalla Legge 190/2012, modificato dalla Legge 69/2015 e dalla Legge 3/2019, integrato dal D.Lgs. 19/2023);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 7/2003);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 7/2006);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 228/2003, in parte modificato dalla Legge 38/2006, dal D.Lgs. 39/2014 e successivamente dalla Legge 238/2021);
- reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 62/2005, modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge 238/2021);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 231/07 e in parte modificato dalla Legge 186/2014 e dalla Legge 195/2021);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dal D.L. n. 105/2023);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 116/09 e modificato dal D.Lgs. 121/2011);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge 68/2015 e dal D.L. n. 105/2023);
- delitto impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e dal D.L. n. 145//2024);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 167/2017);
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge 39/2019);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, introdotto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 156/2022 e dal D.Lgs. n. 87/2024);
- delitto di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 22/2022);
- delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 22/2022).

- reati transnazionali (categoria di reati introdotta con L. 146/2006).

In base all'art. 187-*quinquies* del D. Lgs. 58/1998, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* D. Lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* D. Lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino le norme del D. Lgs. 231/2001 concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente (si veda *infra* paragrafo 1.10).¹¹

Tali circostanze e condizioni sono compatibili con la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, in quanto si riferiscono:

- alla commissione dell'illecito da parte di un soggetto che detenga una posizione dominante in seno alla persona giuridica;
- alla commissione dell'illecito da parte di persone sottoposte all'autorità dei soggetti di cui al punto precedente e derivante da una carenza di sorveglianza o controllo da parte di questi ultimi;
- alla sussistenza di un "beneficio" o "vantaggio" a favore della persona giuridica;
- all'autonomia della responsabilità della persona giuridica rispetto alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato;
- alla possibilità di comminare alla persona giuridica sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva.

1.5 Apparato sanzionatorio.

Sono previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.000,00 (e sequestro conservativo in sede cautelare)¹²;

¹¹ Art. 187-*quinquies* del D. Lgs. 58/1998: "Responsabilità dell'ente – [1] *L'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti di cui al presente capo commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).* [2] *Se, in seguito alla commissione degli illeciti di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.* [3] *L'ente non è responsabile se dimostra che le persone indicate nel comma 1 hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.* [4] *In relazione agli illeciti di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, 7, 8 e 12 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il Ministero della giustizia formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sentita la CONSOB, con riguardo agli illeciti previsti dal presente titolo.*" Per un commento a tale disposizione si veda Bartolomucci, *Market abuse e «le» responsabilità amministrative degli emittenti*, in *Le Società*, 2005, 919.

¹² Si segnala che l'art. 25-sexies, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 prevede che: "Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto". Analogamente, con

- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione¹³;

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

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

¹³ Un significativo precedente giurisprudenziale in tema di sanzioni interdittive è costituito dalla decisione sul caso Siemens-Enelpower. Il Giudice per le Indagini Preliminari di Milano, Guido Salvini, ha applicato per la prima volta in via cautelare – in data 27 aprile 2004 – la misura dell'interdizione dai rapporti con la pubblica amministrazione a carico di Siemens Ag, nell'ambito dell'inchiesta Enelpower, per la durata di un anno. Successivamente, in data 5 maggio 2004, ha disposto l'integrazione dell'originario provvedimento restringendone l'applicazione allo specifico ramo d'azienda nell'ambito del quale sarebbe avvenuta la presunta corruzione messa in atto da *manager* di Siemens nei confronti di due amministratori di Enelpower. In altre parole, l'interdizione nei confronti di Siemens Ag alla partecipazione agli appalti pubblici è stata circoscritta al solo ramo d'azienda della divisione Power Generation (una delle 14 divisioni del gruppo tedesco), che si occupa della produzione di energia elettrica mediante turbogas. Rimangono estranee al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione tutte le società del gruppo Siemens in Italia, che potranno pertanto continuare a svolgere le proprie attività anche nell'ambito di appalti pubblici.

Il provvedimento integrativo del GIP di Milano nella vicenda Siemens-Enelpower appare riconducibile al citato art. 14, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*. Si ricorda, altresì, che il secondo comma della medesima disposizione prevede che *"Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni"*. Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 231/2001 *"Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle"*

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste. Si tratta in particolare di:

- reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001,
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis D. Lgs. 231/2001,
- reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter D. Lgs. 231/2001,
- taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis D. Lgs. 231/2001,
- taluni delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis. 1 D. Lgs. 231/2001,
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater D. Lgs. 231/2001,
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001,
- delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-septies D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-octies D.Lgs 231/01 in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio,
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti in materia ambientale di cui all'art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001,

esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata".

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

- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/01 in tema di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01 in tema di razzismo e xenofobia,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01, in tema di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*quinqüesdecies* D.Lgs 231/01, in tema di reati tributari
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs 231/01, in tema di contrabbando),
- alcuni dei delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies* D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*duodevicesdecies* D.Lgs 231/01, in tema di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici,

e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.¹⁴

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.¹⁵ Si segnala, inoltre, la possibile

¹⁴ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”* Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, op. cit., 1315: *“In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità”.*

¹⁵ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. 231/2001, secondo cui: *“1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente*

prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.¹⁶

1.6 Delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo¹⁷, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.¹⁸ Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.¹⁹

1.7 Vicende modificative dell'ente.

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

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni

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

¹⁶ Si veda l'art. 15 del D. Lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

¹⁷ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

¹⁸ A tale proposito si veda Forlenza, *Disciplina speciale per i reati contro la P.A.*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 78.

¹⁹ Tale disposizione "prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità"; così Gennai-Traversi, *op. cit.*, 157.

non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dall'irrogazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.²⁰ La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001)²¹ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.²²

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

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

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)²³ e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.²⁴

²⁰ Gennai-Traversi, *op. cit.*, 164: “ciò in deroga alla disciplina generale secondo la quale delle obbligazioni sociali rispondono anche i soci illimitatamente responsabili (artt. 2267, 2304 e 2318 cod. civ.), così come gli associati per le obbligazioni dell'associazione (art. 38 cod. civ.)”.

²¹ Art. 8 del D. Lgs. 231/2001: “Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.”

²² Così Roberti, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica e le vicende modificative*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 1135.

²³ Art. 2504-bis c.c.: “Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte.” Il D. Lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: “Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione.”

²⁴ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che “Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una “dilatazione” di dubbia opportunità

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

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

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.²⁵

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

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione

della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie." Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, secondo cui "Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo." Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca."

²⁵ Tale previsione appare parzialmente in linea con quanto disposto dall'art. 2504-decies, comma 2, c.c., ai sensi del quale "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa trasferito o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società a cui essi fanno carico." Il D. Lgs. 6/2003 ha trasferito tale previsione nell'art. 2506-quater c.c., modificandola come segue: "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa assegnato o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società cui fanno carico". Secondo Gennai-Traversi, op. cit., 175: "Per quanto riguarda invece la scissione totale, dall'enunciato dell'art. 30, comma 2, si evince - pur in mancanza di una previsione espressa - che la responsabilità amministrativa per gli illeciti dipendenti da reati commessi anteriormente alla scissione è riferibile non già alla società scissa, ma esclusivamente alle società beneficiarie della scissione stessa, in quanto sono i soggetti normativamente indicati quali obbligati, in solido tra loro, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso. Il che è peraltro consequenziale al fatto che, una volta intervenuta la scissione totale, la società originaria normalmente si estingue e, in ogni caso, rimane priva del suo patrimonio".

pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001²⁶, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.²⁷ L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.²⁸ Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001)²⁹, modellata sulla generale previsione dell'art.

²⁶ Art. 11 del D. Lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

²⁷ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78."

²⁸ Art. 32 D. Lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

²⁹ Art. 33 del D. Lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a

2560 c.c.³⁰; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.³¹

1.8 Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.³² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

³⁰ Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta – L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

³¹ Secondo Roberti, *op. cit.*, 1141, la cessione d'azienda porterebbe a escludere le sanzioni interdittive. Più in generale, sul tema delle responsabilità amministrative in relazione alle vicende modificative degli enti, si vedano, fra gli altri, Castellini, *Per trasformazioni e fusioni si segue il Codice Civile*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 80, Roberti, *op. cit.*, 1127 ss.; De Marzo, *Il D. Lgs. n. 231/2001: responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in *Corriere Giuridico*, 2001, n. 11, 1527 ss.; Busson, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit. a cura di Garuti, 183 ss.; Iannacci, *Operazioni straordinarie – Le vicende modificative dell'ente e la responsabilità amministrativa*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 12 ss.; Apice, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili civilistici*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 8 ss.; De Angelis, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione, cessione d'azienda)*, in *Le Società*, 2001, n. 11, 1326 ss.; Napoleoni, *Le vicende modificative dell'ente*, in *Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 99 ss.

³² L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).³³
Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-sexies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*³⁴;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente*

³³ Art. 7 c.p.: *“Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”*. Art. 8 c.p.: *“Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.”* Art. 9 c.p.: *“Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.”*

³⁴ Così De Simone, *op. cit.*, 96 ss., il quale fornisce ulteriori ragguagli sulle fattispecie di reato.

appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale³⁵, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.³⁶ L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo³⁷; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).³⁸

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

³⁵ Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001.

³⁶ Art. 38, comma 2, D. Lgs. 231/2001: “*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*” Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*” (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

³⁷ “*La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo*”; così Ceresa- Gastaldo, *Il “processo alle società” nel D. Lgs. 8 giugno 2001*, n. 231, Torino, 24.

³⁸ “*Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo*” (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit., 282 s.).

- b) 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;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".³⁹

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.⁴⁰

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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

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

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono⁴¹:

³⁹ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

⁴⁰ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

⁴¹ Si veda l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.

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

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.

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

La Confindustria ha definito per prima le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

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

1.12 Sindacato di idoneità.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.⁴²

In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.⁴³

⁴² Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

⁴³ In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto* n. 31 del 9 agosto 2003.

CAPITOLO 2

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 OPAS Alimentare S.r.l.

OPAS Alimentare S.r.l. (di seguito la “Società” o “OPAS”) è una società i cui soci sono persone giuridiche che si occupano, a vario titolo, dell'allevamento, dell'approvvigionamento e della commercializzazione della carne di suino e di suoi lavorati.

La Società ha quale oggetto sociale principale la macellazione di animali, la lavorazione, trasformazione, conservazione e vendita delle carni e dei sottoprodotti, nonché di prodotti alimentari anche a base vegetale.

La Società, inoltre, quale oggetto sociale secondario può assumere e conferire rapporti di intermediazione e distribuzione commerciale in genere sia in Italia che all'estero e svolgere attività di sfruttamento di energie alternative e rinnovabili.

Inoltre, al fine di supportare la sua attività principale di cui sopra, potrà svolgere anche attività commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie o connesse o utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale.

2.2 Consiglio di Amministrazione.

Il consiglio di amministrazione è composto da nove membri, espressioni, in misura differente, della compagine sociale.

Il Socio che ha diritto di nominare amministratori ha anche il diritto di sostituirli quando per qualsiasi motivo cessino dalla carica. L'amministratore così nominato scade insieme agli altri in carica all'atto della sua nomina.

Inoltre, se nel corso dell'esercizio per dimissioni o altre cause vengono a mancare più della metà degli amministratori in carica, si intende decaduto l'intero Consiglio con effetto dal momento della sua ricostituzione, e gli amministratori rimasti in carica devono chiedere ai Soci la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori durano in carica fino a tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i propri membri il Presidente e può nominare, uno o più, Vice presidenti. La nomina del Presidente e dell'Amministratore Delegato è di competenza di O.P.A.S. Società Cooperativa Agricola.

Le deleghe all'Amministratore Delegato devono comunque essere deliberate dal Consiglio. Ad eccezione delle "Materie Consiliari Rilevanti" (contrazione di nuovo

indebitamento con un rapporto PFN/Patrimonio Netto > 2,5; operazioni di factoring e leasing oltre certi importi; contratti di investimento o spesa sopra 1 milione di euro; determinazione dei compensi dei consiglieri, con obbligo di astensione dei diretti interessati; concessione di garanzie extra gestione ordinaria; operazioni con parti correlate; approvazione del budget annuale o di piani industriali) che non possono essere delegate.

Gli amministratori dispongono dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, potendo compiere qualsiasi atto utile al conseguimento degli scopi sociali, salvo quelli che per legge o statuto spettano esclusivamente all'assemblea o ai soci. Possono anche nominare direttori, anche generali, e procuratori per specifici atti o categorie di atti.

Il Consiglio è convocato dal Presidente ogni volta che lo ritenga necessario. Le deliberazioni del Consiglio sono valide con la presenza e il voto favorevole della maggioranza degli amministratori in carica, salvo le "Materie Consiliari Rilevanti" (rilevanti anche ai fini del diritto di recesso a partire dall'esercizio 2029), per le quali è richiesto il voto favorevole di almeno sei amministratori.

2.3 Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti a norma di legge.

Il controllo contabile della Società è esercitato, secondo quanto deliberato dall'assemblea ordinaria, dal Collegio sindacale ovvero da un revisore contabile o da una società di revisione.

Attualmente la Società ha conferito l'incarico a una società di revisione.

2.4 Struttura organizzativa della Società

La struttura organizzativa della Società si articola con una Direzione Generale a cui fanno capo le seguenti funzioni:

- Risorse umane
- Sicurezza alimentare e tracciabilità
- Amministrazione e finanza
- Programmazione e Acquisti
- Pianificazione e controllo di gestione
- Ambientale
- Impianti e salute sicurezza sul lavoro
- Commerciale / Vendite / Conferimento suini
- Spedizioni
- Sistemi informatici

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa.

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti, anche estranei alla Società.

La presenza di un sistema di controllo unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dall'a Società, aumentano la fiducia e l'ottima reputazione di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

3.2 Il progetto della Società per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'attendibilità dei risultati.

Il progetto è strutturato in quattro fasi:

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

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

3.2.1 Identificazione delle aree di rischio.

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

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono l'identificazione attraverso l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura organizzativa della Società:

- degli ambiti oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, nonché
- dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "persone chiave").

3.2.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*).

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

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

3.2.3 Gap analysis e piano di azione.

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, è stata eseguita un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001.

3.2.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società (di seguito, per brevità, denominato anche "il Modello"), articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà della Società, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001.

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

3.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 ha comportato un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso, come previsto dal D. Lgs. 231/2001, agli articoli 6 e 7.

La Società ha avuto come obiettivo la predisposizione di un modello che tenesse conto della propria peculiare realtà.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti ed, in particolare, nel Documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società e nel codice di comportamento, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è suddiviso in due parti le quali contengono, rispettivamente:

(i) nella parte generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- al sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alla metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;

(ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo nonché modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza della Società.

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.⁴⁴

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo⁴⁵, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal D. Lgs. 231/2001.⁴⁶

⁴⁴ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

⁴⁵ Iannini, *Le misure organizzative di prevenzione*, in atti del convegno *Codici di comportamento aziendali tra diritto pubblico e privato*, Milano, 16 giugno 2003, 4 ss. Si segnala quanto affermato dal Direttore generale della giustizia penale presso il Ministero della Giustizia:

"l'organismo si dovrà trovare in una posizione gerarchica la più elevata possibile (dovrà essere collocato a livello di presidente operativo, amministratore delegato, consiglio di amministrazione nel suo complesso, collegio sindacale)";

"non dovrà partecipare a nessuna decisione operativa";

"dovrà essere costituito di professionalità particolari per svolgere l'attività assegnata, sia in fase preventiva (con l'apporto anche di professionalità di tipo investigativo e tecnico-giuridico) che di eventuale successiva analisi delle ragioni della commissione dei reati, nonostante l'adozione di modelli preventivi";

"Ogni azienda dovrà valutare se appoggiarsi a strutture di controllo già esistenti, quali per es. gli Internal Auditing che, opportunamente integrati, potrebbero soddisfare le esigenze indicate dalla legge".

⁴⁶ Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si v. *Circolare Assonime*, cit., 9, secondo la quale "In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁴⁷ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.⁴⁸ In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.”).

⁴⁷ *“Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”.* Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;

correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati; a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

A titolo esemplificativo, le Linee Guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

campionamento statistico;

tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);

flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;

tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;

elementi di psicologia;

metodi per l'individuazione di frodi.

Si veda, ancora, Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25.

⁴⁸ Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001 *“non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”*. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 21 s.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, la Società ha stabilito di identificare, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in un organismo **collegiale composto da un membro interno e da due membri esterni** alla struttura organizzativa della Società, con le qualifiche necessarie per garantire le competenze nel campo giuridico e delle tematiche in materia di organizzazione e controllo nonché le conoscenze specifiche della organizzazione e disciplina della Società.

La scelta viene giudicata idonea tenuto conto i) della struttura organizzativa della Società; ii) dell'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, garantite dall'estraneità dei soggetti indicati alla struttura organizzativa della Società; iii) della professionalità, assicurata dall'esperienza e sensibilità dei membri indicati tanto nel campo giuridico, essenziale – fra l'altro – per la conoscenza della natura della responsabilità amministrativa degli enti e delle modalità realizzative dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, quanto con riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo caratteristiche della Società; vi) dalla continuità di azione, garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza si avvale, per l'esecuzione dell'attività di controllo, delle strutture amministrative della Società.

I componenti dell'Organismo sono individuati in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti di onorabilità richiesti ai partecipanti a un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione⁴⁹ ed il soggetto nominato resta in carica per un periodo della durata di tre esercizi ed è rieleggibile.

⁴⁹ Sul punto si segnala quanto espresso in dottrina da Paliero, in atti del convegno *La riforma dei reati societari e la responsabilità "amministrativa" delle società nel nuovo diritto dell'economia*, Milano, 21-22 marzo 2002, 12 ss.: "quanto alla costituzione, è da ritenere che l'organismo interno debba essere istituito dal vertice dell'ente (Consiglio di Amministrazione). Il D. Lgs. affida all'organo dirigente la predisposizione dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati: sembra, perciò ragionevole e coerente con questa disposizione ritenere che spetti alla dirigenza il potere di nominare l'organismo preposto alla sorveglianza sull'effettività dei modelli. In favore di questa soluzione milita anche la circostanza che, nell'esercizio delle sue funzioni, l'organismo interno di controllo è chiamato a "dialogare" con il vertice, al quale, oltre ad essere legato contrattualmente, è ovviamente tenuto a riferire sull'attività svolta e sulla presenza di irregolarità o di situazioni a rischio che impongano l'immediato intervento degli organismi dirigenziali. Tra i due organi in questione, dunque, sussiste un'interdipendenza funzionale così stretta che riesce arduo profilare un coinvolgimento dell'assemblea dei soci nella nomina dell'organo interno di controllo. Questo nel caso in cui l'organo debba, come di regola, secondo lo spirito del modello, controllare l'operato dei singoli amministratori delegati. Per contro, nell'eventualità, piuttosto rara, che l'amministrazione venga esercitata interamente dal Consiglio di Amministrazione (art. 2380, comma 2, c.c.), la nomina dell'organismo potrebbe far capo all'assemblea: in questo caso, tuttavia, l'organismo di controllo non potrebbe certo avere come interlocutore l'organo controllato (il Consiglio di Amministrazione), ma dovrebbe fare riferimento (per la segnalazione di irregolarità o per l'attivazione di procedimenti disciplinari) congiuntamente al collegio sindacale e all'assemblea. Resta fermo, comunque, che la

L'Organismo di Vigilanza decade alla data del Consiglio di Amministrazione riunitosi per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.⁵⁰

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e con soggetti apicali in genere;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

natura privatistico-contrattuale dell'organismo legittima l'introduzione di apposite norme statutarie dirette a disciplinare le modalità di costituzione di tale organo di controllo ad hoc".

Si veda anche Zanalda, *La responsabilità "parapenale" delle società*, allegato n. 57-2001 alla rivista Il fisco, 14: "Nulla viene specificato circa la natura di tale organismo per quanto riguarda gli enti di grandi dimensioni, si può ipotizzare che sia organo esterno al consiglio di amministrazione ed anche al collegio sindacale oppure possa essere una figura interna all'organo dirigente. Non è invece ipotizzabile che le funzioni di tale organismo vengano delegate al collegio sindacale o ad una figura interna allo stesso, dal momento che si tratta di attività amministrative e di gestione, che comportano un *facere*, e non di mero controllo, quali invece sono le funzioni tipiche dell'organo ispettivo per eccellenza. Sarà invece più probabile che tale organismo venga costituito dal consiglio di amministrazione e reso indipendente dagli organi delegati per la gestione operativa sui quali dovrà svolgersi la funzione di vigilanza e controllo. Qualora invece la gestione operativa sia esercitata direttamente dal consiglio di amministrazione o da un amministratore unico si deve propendere per la possibilità che norme statutarie provvedano a disciplinare espressamente la costituzione di tale organismo in posizione autonoma e distinta da quello di gestione".

⁵⁰ "Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25 s.

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione della Società e decadrà automaticamente dalla carica.

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

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

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

Al fine di garantire la necessaria stabilità al componente dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

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

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione di cui al

successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 7.1;

- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione della Società incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

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

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;

- promuovere e verificare l’adozione, da parte dell’organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per la formazione dei dipendenti e la sensibilizzazione degli stessi all’osservanza dei contenuti del Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere e verificare l’adozione, da parte dell’organo dirigente, di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione dell’organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi struttura, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti della Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l’adeguata comunicazione alle strutture della Società dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

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

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

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti della Società (artt. 2104 e 2105 c.c.⁵¹).

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.⁵²

⁵¹ Tali norme stabiliscono, rispettivamente: “[1] Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [2] Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende” (art. 2104 c.c.) e “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.” (art. 2105 c.c.).

⁵² “Mediante la regolamentazione delle modalità di adempimento all’obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei c.d. rumors interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e

La Società si attende che consulenti e collaboratori esterni facciano del proprio meglio al fine di realizzare un'informativa immediata in favore dell'Organismo nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 4.3.1.;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, congiuntamente all'Amministratore Delegato e al Vice Presidente.

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come sensibili (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);

che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, senza - però - attribuirgli poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato o, infine, nei casi più delicati al Consiglio di amministrazione”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 33.

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti di ogni categoria) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

4.3.1 Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- mediante **e-mail**: (odv@opasalimentare.it)
- mediante **lettera all'indirizzo**: Via Guastalla, 21/A, (41012) Carpi (MO), in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE DA CONSEGNARE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA"

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

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

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare a Consiglio di Amministrazione, e potrà sempre svolgere attività anche non pianificata;

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

4.4 Il sistema di “Whistleblowing”.

La Società, coerentemente alle disposizioni della Legge n. 179/2017 e del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea nel contesto lavorativo, adotta canali di segnalazione delle stesse come previsto nella Policy Whistleblowing cui si rinvia.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare.

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.⁵³

⁵³ L'Associazione Italiana Internal Auditors, *Position Paper – D.L.vo 231/2001 – Responsabilità amministrativa delle società: modelli organizzativi di prevenzione e controllo*, ottobre 2001, 27 s., passando in rassegna i sette requisiti che, secondo le *Federal Sentencing Guidelines* statunitensi (1997 *Federal Sentencing Guidelines Manual* - cap 8: *Sentencing of organizations*), devono presentare i *compliance programs* al fine di costituire un efficace modello volto a prevenire e scoprire violazioni, come tale idoneo a mitigare la responsabilità della società, riporta il requisito n. 6 (meccanismi disciplinari) commentandolo come segue:

“The standards must have been consistently enforced through appropriate disciplinary mechanism, including, as appropriate, discipline of individuals responsible for the failure to detect an offense. Adequate discipline of individuals responsible for an offense is a necessary component of enforcement; however, the form of discipline that will be appropriate will be case specific.”

“Gli standard devono essere stati resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, quando appropriato, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva, tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato”.

Si segnala che recentemente è stata emanata una versione aggiornata delle *Federal Sentencing Guidelines* statunitensi (2004 *Federal Sentencing Guidelines Manual* - cap 8: *Sentencing of organizations*), la quale nell'elencare i sette requisiti che devono presentare i *compliance programs* al fine di costituire un efficace modello volto a prevenire e scoprire violazioni, come tale idoneo a mitigare la responsabilità della società, riporta il requisito n. 6 commentandolo come segue:

“The organization's compliance and ethics program shall be promoted and enforced consistently throughout the organization through (A) appropriate incentives to perform in accordance with the compliance and ethics program; and (B) appropriate disciplinary measures for engaging in criminal conduct and for failing to take reasonable steps to prevent or detect criminal conduct”.

“Il codice di comportamento e il compliance program dell'ente devono essere divulgati e resi esecutivi in maniera coerente all'interno dell'ente mediante (A) appropriati incentivi ad agire in conformità con il codice di comportamento e il compliance program: e (B) appropriati meccanismi disciplinari che prevedano la punizione in caso di coinvolgimento in attività illecite e di mancata adozione delle misure necessarie per individuare una condotta criminosa”.

La norma italiana contiene il richiamo ripetuto – all'art 6, punto 2 e) ed all'art. 7 punto 4 b) – alla necessità che, ai fini dell'efficacia del modello, sia presente “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”. Nel descrivere le caratteristiche che il sistema disciplinare deve possedere per essere considerato efficace, la dottrina esprime il timore che i provvedimenti disciplinari possano, di fatto, essere applicati solo nei riguardi di chi operi in una posizione di basso livello o sia già figura marginale o “in disgrazia”, lasciando immune il Vertice Esecutivo. La dottrina internazionale indica quali requisiti essenziali ai fini dell'efficacia dei meccanismi disciplinari l'equità e la coerenza. Si ravvisa inoltre l'opportunità della presenza di un organismo o di un meccanismo di esame centralizzato, che garantiscano la sussistenza di tali requisiti. Il requisito qui esaminato sottolinea inoltre la responsabilità dei manager di vigilare sul comportamento dei propri collaboratori, con attività volte alla verifica delle loro azioni nell'ambito delle aree a rischio”.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria⁵⁴, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

5.2 Misure nei confronti dei dipendenti.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti nonché affisse in luogo accessibile a tutti e sono vincolanti per tutti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori) ed al contratto nazionale di lavoro applicabile.

In particolare, incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

Si veda, inoltre, Propper, *Corporate fraud investigations and compliance programs*, Oceana Publications, 2000, 140 s., che, a proposito del *code of conduct* (definito come "a centerpiece of a compliance program"), afferma: "(...) the code should announce that employees who violate code provisions will be sanctioned for their misconduct, and it should indicate the range of sanctions that may be applied. The sanctions may range from a reprimand for minor or unintentional violations up to termination for cause for serious violations. The Sentencing Guidelines recognize that "the form of discipline that will be appropriate will be case specific". If the company is serious about its code of conduct, then it must be prepared to enforce it and to impose serious sanctions for significant misconduct. Furthermore, the Guidelines note that disciplinary actions sometimes may need to be taken not only against the offender but also against individual responsible for the failure to detect an offense".

⁵⁴ "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice di comportamento e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 19.

Incorre nel provvedimento di **“rimprovero scritto”**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Incorre nel provvedimento della **“sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni”** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giustificato motivo”** il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

Incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giusta causa”** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Società.

Si precisa comunque che, dovrà essere comunicato ogni atto relativo al procedimento all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale.

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, collegialmente, previo parere del Collegio sindacale, potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nello stesso modo all'eventuale notizia di violazione delle disposizioni e regole di comportamento del Modello da parte di uno o più membri del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti.

La violazione da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, compatibilmente con la durata e i termini di rinnovo degli stessi.

Le clausole di cui sopra, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa.

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

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

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni interne della Società che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.⁵⁵

6.2 Dipendenti.

I dipendenti sono tenuti a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività negli ambiti/fattispecie disciplinati dal presente Modello; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Deve essere garantita la possibilità di consultare la documentazione costituente il Modello (Documento di Gap Analysis, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali). Ogni dipendente deve poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione

⁵⁵ Si vedano in proposito i paragrafi 4.1.1 e 4.2.

del Modello, i dipendenti possono essere tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa. Infine, ad ogni dipendente sarà fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Similmente, ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione o della nomina in ruolo, copia cartacea del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli organi della Società nonché a coloro che saranno nominati nuovi componenti degli organi della Società sarà resa disponibile, al momento dell'accettazione della carica loro conferita, copia cartacea del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti e i componenti degli organi sociali circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 Altri destinatari.

L'attività di comunicazione e dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, quali consulenti e collaboratori così come ogni altro soggetto cui la Società valuti opportuno comunicare il Modello, in quanto compatibili con le finalità del Modello stesso.

A tal fine, a tali soggetti la Società fornirà un estratto del Modello. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Modello, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento del Documento e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori di attività di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.⁵⁶

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.⁵⁷

7.2 Aggiornamento ed adeguamento.

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

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello (commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello);
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività (ad esempio, identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Società;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli (ad esempio, riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo);

⁵⁶ “Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo”. Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un organismo di vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 31.

⁵⁷ Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

- v) formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.

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

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

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

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