

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001**

S.P.G.S. S.R.L.

Adottato dall'Amministratore Unico in data _____ ed approvato dall'Assemblea dei soci con deliberazione del _____

Versione 01

Revisione ____ del - __/__/____

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs.</i> n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

INCIPIT

Il presente Modello deve essere efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della SPGS s.r.l.; esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività della Società e va, come tale, osservato e rispettato con scrupolo e diligenza in ogni sua parte e componente.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

INDICE

1. Descrizione del quadro normativo

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Natura della responsabilità
- 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità
- 1.4 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.5 Fattispecie di reato e di illecito
- 1.6 Apparato sanzionatorio
- 1.7 Tentativo
- 1.8 Vicende modificative dell'Ente
- 1.9 Reati commessi all'estero
- 1.10 Procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti
- 1.12 Sindacato di idoneità

2. Il modello di governance e l'assetto organizzativo di SPGS s.r.l.

- 2.1 SPGS s.r.l.
- 2.2 La corporate governance
- 2.3 Deleghe e procure

3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di SPGS s.r.l.

- 3.1 Le finalità del Modello
- 3.2 Le Fonti del modello
- 3.3 La struttura del Modello
 - 3.3.1 L'accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio
- 3.4 L'approvazione del Modello
- 3.5 Le modifiche e le integrazioni del Modello
- 3.6 I destinatari del Modello
- 3.7 Gli obblighi di conoscenza del Modello
- 3.8 La formazione del personale
- 3.9 L'approccio metodologico
 - 3.9.1. Descrizione dell'attività

4. Organismo di Vigilanza

- 4.1 Funzione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Requisiti
- 4.3 Revoca
- 4.4 Cause di sospensione
- 4.5 Temporaneo impedimento

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

4.6 Poteri ed attività

4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

5. Il sistema sanzionatorio

5.1 Principi generali

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

5.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

5.4 Misure nei confronti dei sindaci

5.5 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

5.6 Misure nei confronti dei Partners commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

6. Il Piano di formazione e comunicazione

6.1 Premessa

6.2 Dipendenti

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

6.4 Altri destinatari

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

1. Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica¹.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli 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. n. 231/2001)².

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto³.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato.

¹ Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

² Art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 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)*”.

³ In base all’art. 8 del D. Lgs. n. 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*”.

La Suprema Corte, con riferimento a un reato commesso in concorso da una società e da una persona fisica, la quale aveva prestato attività di consulenza professionale in favore della stessa società, ha ribadito che l’ente non può dirsi estraneo al reato ed ha quindi un titolo autonomo di responsabilità. Non v’è infatti sussidiarietà nella confisca della responsabilità della persona fisica autore del reato e vige altresì, data la natura sanzionatoria della confisca per equivalente, il principio solidaristico secondo cui l’intera azione delittuosa e l’effetto conseguente sono imputati a ciascun concorrente (Cass. 27 settembre 2006, n. 31989).

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁴.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”*. – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”⁵.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso *«nell'interesse o a vantaggio dell'ente»*.

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si

⁴ Art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 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”*.

⁵ In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

sostanza nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- «*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*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente⁶ (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*» (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

Relativamente, poi, ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità, il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e

⁶ Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

E' esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ex D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

1.4 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di organizzazione, gestione e controllo» (di seguito, il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato⁷.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che⁸:

⁷ T. E. Epidendio, *Le misure cautelari e i gruppi d'impresa: teoria e prassi applicativa dai casi concreti*, La responsabilità amministrativa delle società e degli enti n. 2/2006, pag. 123: "... il decreto legislativo prevede e disciplina espressamente i modelli di organizzazione (con determinati contenuti indicati dallo stesso legislatore): sulla base della disciplina positiva e dei diversi effetti connessi ai modelli organizzativi a seconda del momento della loro adozione, è utile distinguere tra i modelli adottati "ante factum" - che a determinate ulteriori condizioni costituiscono elementi impeditivi della responsabilità dell'ente per l'illecito amministrativo dipendente da reato (artt. 6 e 7) - e i modelli adottati "post factum" che a loro volta possono acquisire rilevanza a diversi fini: ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. b), come attenuanti della responsabilità, portando all'applicazione di sanzioni pecuniarie diminuite ed escludendo l'applicazione di sanzioni (e quindi di misure cautelari) interdittive; ai sensi degli artt. 17 e 49, come elementi che unitamente ad altri vanno a comporre la più complessa fattispecie della riparazione delle conseguenze del reato e della connessa sospensione e revoca delle misure cautelari; ai sensi degli artt. 17 e 78 per ottenere la conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie, nel caso in cui la complessa fattispecie della riparazione delle conseguenze del reato (alla cui formazione concorre l'adozione di idonei modelli organizzativi) sia stata tardivamente realizzata. Peraltro, posto che il Modello organizzativo viene previsto e disciplinato dal legislatore al fine di garantire una struttura amministrativa all'ente tale da prevenire il rischio di commissione di illeciti amministrativi dipendenti da reato, è chiaro che le indicazioni contenute a tal fine nell'art. 6, comma 2, lett. a), b), c), d) ed e), e nell'art. 7 costituiscano parametri la cui presenza attenua la pericolosità sino ad escluderla del tutto ove il Modello presenti tutte le caratteristiche sopra indicate e le stesse siano attuate in modo idoneo".

⁸ Art. 6 del Decreto.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- a) *«l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;*
- b) *«il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad 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 dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».*

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La società 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"⁹.

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che *«la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*¹⁰.

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

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 ex D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»*¹¹.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di

⁹ La Relazione illustrativa al Decreto 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."

¹⁰ Art. 7, comma 1, del Decreto.

¹¹ Art. 7, comma 2, del Decreto.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni 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.

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

- verifica periodica e 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.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve:

- a) prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- b) in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- c) altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard OHSAS 18001:2007*. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione, gestione e controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.5 Fattispecie di reato e di illecito

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5*, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

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

- i) **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)¹²;
- ii) **delitti contro la fede pubblica**, quali falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, previsti dall'art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*"¹³;
- iii) **reati societari.** L'art 25-ter è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari¹⁴;

¹² Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione a dare o promettere utilità (319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.). La legge 69/2015 con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ha provveduto ad un inasprimento delle pene e, per quanto riguarda il reato di concussione, ha esteso l'ambito di applicazione della fattispecie all'incaricato di un pubblico servizio.

¹³ Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

¹⁴ Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. così come modificato dalla legge 69/2015) e false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., così come modificato dalla legge 69/2015, fatti di lieve entità (art. 2621 -bis c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c., introdotto dall'art. 31, primo comma, della legge n. 262 del 2005, che ha integrato la lettera r) dell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

iv) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*")¹⁵;

v) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto¹⁶;

vi) **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinqies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù¹⁷;

sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

¹⁵ La Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999 punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

¹⁶ L'art. 25-*sexies*, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*"), prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinqies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

¹⁷ I reati sanzionati sono: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies*).

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

vii) **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità¹⁸;

viii) **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**. L'art. 25-*quater*.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p.;

ix) **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**. L'art. 25-*septies*, prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro¹⁹;

x) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**. L'art. 25-*octies*²⁰ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter*.1 c.p.;

¹⁸ I reati indicati dal citato art. 10 della legge n. 146/2006 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che “*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”.

¹⁹ Il citato articolo è stato introdotto dall'art. 9, legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente, modificato dall'art. 300 (Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 recante attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 – S.O. N. 108/ GU del 30 aprile 2008.

²⁰ L'art. 63, comma 3, del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla G.U. 14 dicembre 2007 n. 290, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Da ultimo, l'art. 3 della Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 (pubblicata sulla G.U. del 17 dicembre 2014) ha introdotto nel codice penale l'art. 648- *ter*1 in materia di “Autoriciclaggio” e modificato al contempo l'articolo 25-*octies* del D. lgs. n. 231/2001 introducendo tale reato tra quelli presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

xi) **delitti informatici e trattamento illecito di dati**. L'art. 24-*bis* del Decreto prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati²¹;

xii) **delitti di criminalità organizzata**, quali associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5, c.p.p.), di cui all'art. 24-*ter* del Decreto²²;

xiii) **delitti contro l'industria e il commercio**, quali turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), richiamati dall'art.25-bis n.1 del Decreto²³;

²¹ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel testo del D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48 recante ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, pubblicata sulla G.U. n. 80 del 4 aprile 2008 – S.O. n. 79. I delitti dai quali deriva la responsabilità amministrativa degli enti sono quelli di cui agli artt. 491-*bis* (Falsità in documenti informatici), 615-*ter* (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico), 615-*quater* (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici), 615-*quinquies* (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico), 617-*quater* (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche), 617-*quinquies* (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche), 635-*bis* (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici), 635-*ter* (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità), 635-*quater* (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici), 635-*quinquies* (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità) e 640-*quinquies* (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica) del codice penale.

²² Articolo introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29. Le pene di cui all'art. 416-bis sono state inasprite dalla legge 69/2015.

²³ Articolo aggiunto dall'art.15, comma 6, legge 23 luglio 2009, n.99.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

xiv) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-*novies* del Decreto²⁴;

xv) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto²⁵;

xvi) **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-*undecies* del Decreto²⁶;

²⁴ Articolo aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei delitti seguenti: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a) bis legge 633/1941), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3 legge 633/1941), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1 legge 633/1941), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2 legge 633/1941), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge 633/1941).

²⁵ Articolo aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

²⁶ Il citato articolo è stato introdotto dal decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 "Attuazione delle Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" entrato in vigore in data 16 agosto 2011. Inoltre in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n.68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che, con l'art.8, ha modificato l'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/01, introducendo nuove fattispecie di reato ed integrando le sanzioni previste. L'art. 25-*undecies* nell'attuale formulazione prevede le seguenti fattispecie: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.), Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6), Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137), Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256), Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

xvii) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25-*duodecies* del Decreto²⁷;

xviii) **corruzione tra privati** (introdotto dall'art 2635 del c.c.), il cui terzo comma è richiamato dall'art. 25-*ter* del Decreto²⁸.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.6 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono previste sanzioni sia pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) che interdittive. Ebbene, con riferimento a queste ultime, le stesse si distinguono in:

- 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. n. 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:
 - i) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257), Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259), Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258), Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260), False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis), Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279), Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8), Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9), Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

²⁷ Il citato articolo è stato introdotto dal D. lgs 109/2012 del 16 luglio 2012, il quale, in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

²⁸ La Legge Anticorruzione (L. 190/2012), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha introdotto, all'interno del D. lgs. n. 231/2001 la nuova fattispecie di reato. In particolare, il 31 ottobre 2012 la Camera dei deputati ha approvato, al fine di allineare l'ordinamento giuridico italiano alle normative internazionali, le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La Legge Anticorruzione ha di fatto recepito alcune richieste e prescrizioni contenute della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata nel 2009 con la legge n. 116 e nella Convenzione penale sulla corruzione approvata dal Consiglio d'Europa il 27 gennaio 2009 e ratificata con legge n. 110 del 28 giugno 2012.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- v) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- vi) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- vii) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. 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; l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)²⁹.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste 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 illeciti³⁰.

²⁹ La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

³⁰ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 D. Lgs. n. 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

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché dei delitti informatici e trattamento illecito di dati.

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. n. 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 definitiva³¹.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva³².

1.7 Tentativo

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

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".

³¹ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. n. 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 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".

³² Art. 15 D. Lgs. n. 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".

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

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

1.8 Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda³³.

In caso di trasformazione, (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) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

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. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 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.

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.

³³ 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 e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al Decreto 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"*.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

L'art. 31 del D. Lgs. n. 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. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001³⁴, 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. L'art. 32 del D. Lgs. n. 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. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi³⁵. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001)³⁶; il cessionario, nel

³⁴ Art. 11 del D. Lgs. n. 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.(...)".

³⁵ Art. 32 D. Lgs. n. 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. n. 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".

³⁶ Art. 33 del D. Lgs. n. 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 conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 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".

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

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, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. n. 231/2001)³⁷.

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

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) 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)³⁸ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del

³⁷ La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 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. L'art. 4 del D. Lgs. n. 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."

³⁸ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

d) 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.

1.10 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. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo³⁹. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende

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 previsti 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 concessuta, 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 concessuta, 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.”*

³⁹ Art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 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. n. 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.).

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

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

Confindustria ha definito le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008). Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle *“Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001”* (di seguito, *“Linee Guida di Confindustria”*). Nel marzo 2014, infine, è stata pubblicata una nuova versione delle Linee Guida di Confindustria⁴⁰. Le Linee Guida di Confindustria forniscono, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex D. Lgs. n. 231/2001* e un sistema disciplinare;

⁴⁰ Il presente documento recepisce nella sola Parte Generale i riferimenti alle Linee Guida di Confindustria pubblicate nel 2014.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella predisposizione del presente Modello, la SPGS s.r.l. si è principalmente ispirata alle Linee Guida di Confindustria, oltre che ai Codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all’esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all’attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

1.12 Sindacato di idoneità

L’attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili. Da un lato l’accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell’ambito di applicazione del Decreto, dall’altro “il sindacato di idoneità” sull’eventuale Modello organizzativo adottato dalla società stessa .

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 esistente al momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

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.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

2 Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di SPGS s.r.l.

2.1 SPGS s.r.l.

La SPGS è una società a responsabilità limitata costituita in data 11 luglio 2006, ha sede legale in Bari, alla Via Mauro Amoroso n. 20/A, operante nel settore sanitario ed, in particolare, in quello della riabilitazione funzionale di soggetti portatori di disabilità fisiche, psichiche e sensoriali (ex art.26 L. 833/78).

Tale attività viene prevalentemente svolta presso il proprio Centro di Riabilitazione sito in San Giovanni Rotondo (FG), denominato "Presidio di Riabilitazione Valori".

Dette attività riguardano prestazioni di tipo semiresidenziali, domiciliari e ambulatoriali.

La SPGS ha infatti ottenuto dalla Regione Puglia sia l'autorizzazione all'esercizio che l'accreditamento istituzionale per le attività svolte e opera sul territorio della provincia di Foggia giusta contratto annuale con la ASL Foggia con un budget anno di circa €. 920.000 per prestazioni semiresidenziali e domiciliari. Tale contratto rappresenta attualmente l'unico rapporto commerciale della società.

Nel predetto presidio vengono, altresì, espletate prestazioni di riabilitazione ambulatoriale verso soggetti privati.

Per completezza informativa si precisa che nel 2015 la società ha altresì ottenuto l'autorizzazione al funzionamento di un centro di riabilitazione socio educativo (art.60 R.R. 4/2007, L.R. 19) per trenta posti in regime diurno, ma alla data odierna è in attesa di ottenere le convenzioni con la ASL territoriale al fine di dare avvio al servizio.

Il capitale sociale della stessa, interamente versato, è pari ad € 10.000 e risulta sottoscritto dai seguenti soci:

- Michele Santamato (codice fiscale SNT MHL 74D19 A662Z), titolare di una quota pari al 55% del capitale sociale;
- Costanzo Pazienza (codice fiscale PZN CTN 62T15 H926L), titolare di una quota pari al 15% del capitale sociale;
- Pasquale Pellicani (codice fiscale PLL PQL 67A26 A662M), titolare di una quota pari al 15% del capitale sociale;
- Fabio Bellomo (codice fiscale BLL FBA 67L27 A662N), titolare di una quota pari al 15% del capitale sociale;

2.2 La corporate governance

Relativamente alla struttura organizzativa della SPGS, si rileva che il sistema di governo è di tipo tradizionale monistico con organo di gestione unico ed unitario, nella persona del

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

socio sig. Fabio Bellomo, al quale per statuto è stato conferito ogni più ampio potere per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

La SPGS è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle dimensioni aziendali e delle concrete esigenze operative, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate.

Oltre a poter vantare dell'esperienza e della comprovata professionalità del proprio amministratore unico, la struttura organizzativa della SPGS rispecchia, infatti, anche il concetto di *middle management*. Sin dalla data della sua costituzione la stessa, infatti, si avvale della collaborazione di soggetti (*middle manager*) a cui è affidato il compito di organizzare, coordinare e supervisionare un team di persone.

È competenza dell'assemblea dei soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla legge o dallo statuto sociale.

La SPGS non è dotata di un organo di controllo né di revisione legale dei conti non ricorrendo alcuna delle ipotesi in cui la relativa nomina è obbligatoria per legge.

Al contempo, per quel che concerne l'adeguatezza dell'organizzazione e la qualificazione del *management*, si ritiene opportuno evidenziare che la SPGS si avvale della stabile collaborazione di qualificati professionisti, legali e commerciali, che forniscono la necessaria consulenza ed assistenza per lo svolgimento delle proprie attività.

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il Modello è delineata da due strumenti di rappresentazione e progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali:

- l'Organigramma, nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della società avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume nella SPGS s.r.l. specifiche funzioni, responsabilità o deleghe;
- il Funzionigramma (o Mansionario), documento in cui sono esposte le attività proprie di ciascuna funzione e le specifiche responsabilità e autorità.

La progettazione delle diverse attività all'interno della SPGS s.r.l. è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Società.

La struttura organizzativa della Società è, dunque, orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

2.3 Deleghe e procure

Profili generali.

La struttura organizzativa della SPGS s.r.l. deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della SPGS s.r.l. risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nonché, ove conferita a soggetti estranei all'organico aziendale, con le funzioni in concreto svolte e le finalità perseguite.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Requisiti essenziali.

Si intende per “delega” l'atto – tanto di natura negoziale quanto di natura organizzativa e interna – di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza diretta nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale ovvero di funzioni delegate che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, vengono conferite delle procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione loro attribuiti.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della SPGS s.r.l. rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma (ove si tratti di soggetti inseriti nell'organico aziendale) ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati in questione sono i seguenti:

- ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega";
- le procure speciali sono conferite solo ove strettamente necessarie e devono essere accompagnate, laddove attribuite a soggetti esterni alla Società, da contestuale mandato nel quale sono specificati: i) i poteri e le finalità dell'attività delegata; ii) l'espressa dichiarazione del mandatario attestante la conoscenza ed il rispetto del contenuto del Modello e del Codice Etico, pena la risoluzione del contratto; iii) i casi di decadenza dai poteri conferiti;
- al procuratore devono essere conferiti poteri di spesa ed amministrativi coerenti con l'attività ad espletarsi.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di SPGS s.r.l.

3.1 Le finalità del Modello

La scelta della SPGS s.r.l. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Sebbene la realizzazione di un Modello costituisca una mera "facoltà" per la SPGS s.r.l. e non un obbligo giuridico, non di meno la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali – anche a tutela dell'immagine propria, dei soci e dei dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli operativi ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti del Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della SPGS s.r.l., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Il presente Modello di organizzazione e gestione della SPGS s.r.l., predisposto ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, approntato sulla scorta della preventiva individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone dunque come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare attenzione ai "segnali di rischio" che la storia della Società ha evidenziato;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società – ed in particolare quelli impegnati nelle «aree di attività a rischio reato» – consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società – siano essi dipendenti o collaboratori esterni – che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della SPGS s.r.l.

Sotto il profilo squisitamente organizzativo, poi, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire – unitamente ad una gestione integrata del Sistema di Qualità ISO 9001 certificato – anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- *aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società;*
- *migliorare la competitività nel mercato nazionale:* il Modello rafforza l'immagine di SPGS s.r.l. nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la Società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita). Esso, infatti, costituisce una forma di garanzia per i c.d. "portatori di interessi" (gli *Stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società, contro il fenomeno della criminalità economica.
- *migliorare l'ambiente interno di lavoro:* il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In ogni caso, oltre ai principi già indicati, punti cardine del Modello sono, come sarà meglio specificato nei successivi paragrafi:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle aree a rischio dell'azienda con l'individuazione dei processi sensibili, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione – anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società – di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza all'uopo istituito di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

3.2 Le Fonti del modello

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. n. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione SPGS s.r.l. ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del richiamato Decreto, anche della relazione ministeriale accompagnatoria, delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001"*⁴¹ predisposte da Confindustria.

A tal ultimo riguardo, peraltro, è appena il caso di precisare che l'eventuale scelta di non

⁴¹ La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, successivamente, nel marzo 2008. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state, di volta in volta, giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. le note ministeriali del 28 giugno 2004 e del 2 aprile 2008). Le citate Linee Guida costituiscono, quindi, un primario punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo le stesse, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali: inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio"); analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti"; valutazione/ costruzione/ adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex d.lgs. n. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari. Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; sistema organizzativo; procedure manuali ed informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistema di controllo di gestione; comunicazione al personale e sua formazione. Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; struttura organizzativa; formazione e addestramento; comunicazione e coinvolgimento; gestione operativa; sistema di monitoraggio della sicurezza. Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal citato Decreto, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale. Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda. E' opportuno evidenziare, infine, che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione, gestione e controllo definito dall'impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

adeguare il Modello a talune delle indicazioni contenute nelle predette Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Come infatti espressamente precisato nelle medesime Linee Guida, il singolo Modello, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle stesse che, per loro natura, hanno carattere generale.

Nel caso di specie, tuttavia, il Modello si attiene rigorosamente alle predette Linee Guida, tenendo tuttavia conto delle peculiarità e delle dimensioni (medio-piccole) dell'Azienda.

In particolare, il presente Modello ed il sistema di controllo ivi previsto si informano ai seguenti principi, sì come richiesto dalle Linee Guida predisposte da Confindustria:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza** di ogni operazione;
- **applicazione del principio di separazione delle funzioni** e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- **documentazione dei controlli.**

3.3 La struttura del Modello

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di più Parti Speciali e degli Allegati. Tutte le tre componenti citate, unitamente al Codice Etico, sono parte integrante del Modello.

▣ Nella **Parte Generale**, oltre ad un'introduzione esplicativa circa contenuto e scopi del d.lgs. n. 231/2001, sono illustrati i principi generali relativi a validità ed ambito di applicazione del Modello nonché sono riferite le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, ai poteri ed alle prerogative dell'Organo di controllo (OdV), alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del sistema disciplinare.

▣ Nelle **Parti Speciali** – elaborate ciascuna con specifico riguardo alle differenti tipologie di reato (nei riguardi della Pubblica Amministrazione, societari, ecc.) la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio della Società – sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato nel perimetro di cui al d.lgs. n. 231/2001. Allo scopo viene riportata la norma, delle brevi note di commento nonché esemplificazioni circa le modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi. Per ciascuna fattispecie sono poi indicati i processi sensibili nei quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate funzioni aziendali. Sono, quindi, riportati i principi generali, le regole di condotta nonché i protocolli (o schemi) di controllo e prevenzione al compimento di reato, indicati per ciascuna fattispecie ed assegnati chiaramente a ciascuna funzione che ha la responsabilità della loro individuazione, progettazione, manutenzione e rispetto. Gli schemi di controllo interno, sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali, alla luce di tre regole cardine:

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- la c.d. “tracciabilità” delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l’individuazione di precisi “punti” di responsabilità e della “motivazione” delle scelte stesse;
- l’oggettivazione dei processi decisionali.

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti nelle funzioni dallo stesso, di volta in volta, interessate.

▣ I principali *Allegati* al Modello sono:

- il decreto legislativo n. 231/2001;
- l’organigramma della SPGS s.r.l.
- la dichiarazione d’impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello e la clausola risolutiva espressa da inserire nei contratti con i collaboratori esterni (facsimile);
- il regolamento dell’OdV, allorché adottato;
- il manuale della Qualità e relativi allegati;
- il manuale per la Gestione della Sicurezza e relativi allegati;
- il documento di Politica aziendale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- il Documento di Valutazione Rischi redatto ai sensi del d.lgs. n. 81/2008;
- il Codice Etico.

▣ Al fine di operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti, la SPGS s.r.l. si è dotata di un **Codice Etico** volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con essa, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali. Il Codice è concepito come “carta dei valori”, contenente i soli principi generali che informano l’attività dell’impresa. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società rispetto al Modello *ex d. lgs. n. 231/2001*. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del Codice Etico, la SPGS s.r.l. agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

3.3.1. L'accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio

È fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'organo di controllo, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nelle parti speciali del presente Modello.

3.4. L'approvazione del Modello

Il Modello è adottato, con apposito atto formale, dall'Amministrazione Unico della società e, quindi, approvato e ratificato con apposita delibera dell'Assemblea dei soci.

Con la medesima delibera è approvata e ratificata la nomina dell'OdV istituito e designato dall'Amministratore Unico ai sensi del Modello.

3.5. Le modifiche e le integrazioni del Modello

Tutte le modifiche, aggiunte ed integrazioni del presente Modello rese necessarie dall'evolversi dell'attività d'impresa o del quadro normativo sono deliberate dall'organo gestorio della Società.

3.6. I destinatari del Modello

Il presente Modello deve essere osservato e rispettato con scrupolo e diligenza nonché efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della SPGS s.r.l.

In particolare, il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettati, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti:

- amministratore
- OdV
- dirigenti
- dipendenti
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la SPGS s.r.l. e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

I consulenti, i *partners*, i fornitori – ed, in generale, coloro che collaborano dall'esterno con

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

l'Azienda – sono considerati soggetti terzi non destinatari del Modello, risultando impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali destinatari. Essi sono comunque tenuti alla conoscenza dell'esistenza del Modello ed è fatto loro divieto di assumere comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello. I collaboratori esterni sono, invece, diretti destinatari del Codice Etico della SPGS s.r.l. e sono, dunque, tenuti al suo rigoroso rispetto. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o in violazione degli stessi, ed in caso di comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello, il collaboratore esterno potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la società, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il relativo contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. (in ossequio alle specifiche clausole pattizie all'uopo predisposte), fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto esterno.

3.7. Gli obblighi di conoscenza del Modello

La presa visione del presente Modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti destinatari dello stesso, che è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed ai dipendenti della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto cartaceo e/o in via informatica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

L'adozione del Modello e del Codice Etico è altresì comunicata e diffusa – in forma sintetica – a tutti i collaboratori esterni con i quali la SPGS s.r.l. intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Codice Etico e al Modello o specifiche clausole contrattuali. La SPGS s.r.l. non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

3.8. La formazione del personale

Un preciso impegno della società è quello di promuovere e garantire la massima divulgazione del presente Modello onde consentire la piena consapevolezza, da parte di tutti i destinatari, delle regole di condotta in esso contenute. A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione del personale dipendente – le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani di formazione, implementati

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

dalla Società – volte a diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente Modello che del d.lgs. n. 231/2001. Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale e dei collaboratori esterni nelle diverse attività di rischio.

Quale che sia il livello del corso ed il personale di riferimento, esso dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del d.lgs. n. 231/01;
- nozione di “aree di rischio” e di “processi sensibili”;
- elementi costitutivi dei reati presi in considerazione dal presente Modello;
- le procedure ed i protocolli adottati dalla SPGS s.r.l. ai sensi del Modello;
- uno specifico addestramento sulle modalità di archiviazione e tenuta della documentazione nonché in materia di comunicazione destinato ai “Responsabili delle aree di rischio”.

La formazione dei soggetti in posizione “apicale” deve avvenire sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza, nonché con un test valutativo finale che attesti l’effettivo apprendimento.

L’attività formativa si articolerà in due fasi. La prima, avente portata più ampia e generale, deve mirare alla sensibilizzazione dei destinatari dell’attività formativa sull’importanza attribuita dalla SPGS s.r.l. all’adozione di un sistema di prevenzione dei reati e deve contenere:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- analisi della disciplina della responsabilità amministrativa dell’ente di cui al d.lgs. n. 231/2001 (presupposti di imputazione della responsabilità; descrizione dei reati presupposto; tipologie di sanzioni applicabili all’ente; condizioni per l’esclusione della responsabilità o limitazione della stessa);
- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

La seconda, invece, che potremmo definire di taglio “specialistico”, deve concernere:

- la puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato e l’individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;
- l’esemplificazione delle modalità di commissione dei reati;
- l’analisi delle sanzioni applicabili;
- l’abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- i protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;
- i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- i comportamenti da tenere nei confronti dell’OdV, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e di aggiornamento del Modello.

La formazione della restante tipologia di personale inizia con una nota informativa interna (il “*vademecum*”) che, per i neoassunti, verrà allegata alla lettera di assunzione. Ai fini di un’adeguata attività di formazione, l’Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con la Direzione generale, provvederà a curare la diffusione del modello mediante corsi di formazione e aggiornamento calendarizzati e strutturati – sotto il profilo contenutistico – all’inizio dell’anno.

Anche per i soggetti diversi da quelli in posizione c.d. “apicale” i contenuti dell’attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli appena illustrati per i soggetti preposti, con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita. Con riferimento alla formazione di tipo “specialistica”, essa sarà erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività a rischio e/o in protocolli di prevenzione e limitatamente a quanto di loro responsabilità.

L’iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate all’Amministratore Unico, che, al termine di ogni corso, è tenuto ad inviare all’Organismo di Vigilanza un prospetto, compilato a cura dei docenti del corso, che attesti gli argomenti trattati e le presenze.

Obbligo dell’Amministratore Unico è organizzare almeno un corso di formazione all’anno.

3.9. L’approccio metodologico

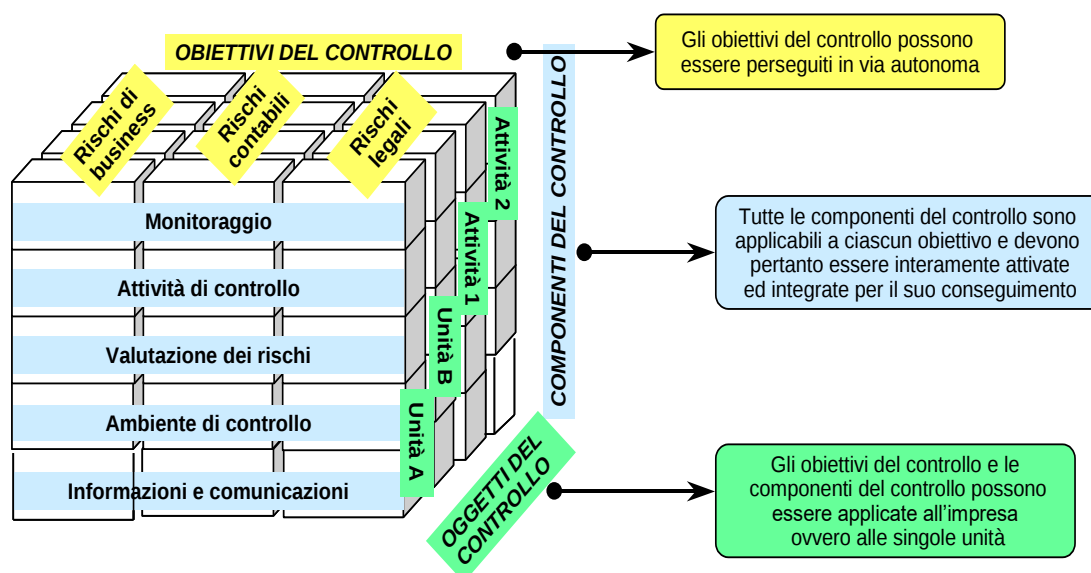
Ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal Decreto stesso. Indefettibile presupposto, è l’effettuazione di un’approfondita indagine sulla “storia” dell’ente nonché sulla sua complessiva organizzazione, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Società stessa.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del d.lgs. n. 231/2001.

Fatta tale doverosa premessa, occorre evidenziare che la legislazione in materia non indica un “modello-tipo” di comportamento da adottare, limitandosi a prevedere esclusivamente che in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, l’ente è esonerato da responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti considerati. Tuttavia, se è vero che la società può decidere la struttura del sistema di controllo e i livelli organizzativi su cui applicarlo, tale sistema non può essere costruito prescindendo dai suoi elementi base:

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

obiettivi, oggetti e componenti del controllo.



Al contempo, è appena il caso di rilevare che il d.lgs n. 231/01 si limita a definire le sole due attività fondamentali che la società deve effettuare – ossia: l’identificazione del rischio e la progettazione del sistema di controllo – senza tuttavia definire un modello ottimale a priori cui ci si debba ispirare. Nondimeno, ai fini della predisposizione di un modello realmente efficace si è ritenuto necessario identificare una linea guida per valutare l’effettiva adeguatezza del sistema di controllo adottato dalla Società.

In tale ottica diviene decisivo il concetto di “**rischio accettabile**”, basato sull’analisi costi/benefici. Come precisato dalla medesima Confindustria nelle “*Linee guida*”, nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Tuttavia, ai fini della predisposizione del presente Modello, la logica economica dei costi, seppur determinante, non è stata considerata un riferimento utilizzabile in via esclusiva. In assenza, infatti, di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili sarebbe risultata virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

In tale direzione, tuttavia, assume rilievo il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento – sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur* – il quale rappresenta un indubbio, anche se labile, criterio di riferimento.

Sulla scorta di tali premesse, in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. n. 231/2001, si è costruito un apparato di controlli preventivi la cui soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema tale da

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

non poter essere aggirato se non *fraudolentemente*. Questa soluzione, d'altronde, è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c, «*le persone che hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si è ritenuto che la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d. lgs n. 231/2001, sia rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme in materia) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito organismo.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto. E' stata, dunque, condotta un'attenta analisi delle attività aziendali e delle strutture organizzative della SPGS s.r.l., allo specifico scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (c.d. "aree a rischio"), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (c.d. "processi sensibili").

L'analisi è stata condotta a "trecentosessantagradi" e principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto o un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio; su quelle sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al d. lgs. n. 231/2001; nonché su quelle proprie di gestione e di esercizio per approfondire gli aspetti connessi al presidio ed all'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, al fine di impedire – ovvero, laddove esistenti, eliminare – eventuali carenze organizzative tali da favorire il configurarsi di fattispecie criminose commesse in violazione delle norme a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Gli obiettivi operativi – e l'attività propedeutica al raggiungimento degli stessi – del presente Modello, in conformità all'impostazione metodologica di cui alle menzionate "Linee guida", possono essere così schematicamente individuati e riassunti:

- predisposizione di una *mappatura dei processi e delle aree sensibili* a rischio di reato ex d.lgs. n. 231/01;
- rilevazione e analisi delle modalità di controllo eventualmente poste in essere nei processi e nelle aree sensibili;
- *gap analysis* tra il modello "*as is*" (sistema dei controlli preventivi in essere ove esistente) e il modello "*to be*", e individuazione dei processi/aree/attività il cui sistema di controllo

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

non è conforme a quanto previsto dal d.lgs n. 231/01;

- predisposizione del Modello organizzativo commisurato alle caratteristiche ed alle specificità delle società oggetto di analisi;
- istituzionalizzazione e rappresentazione dell'Organismo di Vigilanza, relativamente all'applicazione del Modello ed eventuali aggiornamenti futuri.

Ciò premesso, la metodologia per la realizzazione del Modello si è esplicata essenzialmente in tre fasi, così come riepilogate nella seguente tabella con specificazione del relativo scopo e dei risultati attesi.

FASE	SCOPO	OUTPUT DI FASE
FASE 1	Analisi dei processi/aree sensibili All'interno del perimetro di intervento, individuare le attività che hanno riferimento, diretto o indiretto, con le fattispecie di reato previste dal d.lgs. n. 231/2001 ed i meccanismi di controllo in essere, con particolare enfasi sui controlli preventivi ed altri elementi/attività di <i>compliance</i> .	• Mappatura dei processi/aree sensibili e rilevazione dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere per fronteggiare il rischio individuato.
FASE 2	Gap Analysis Individuare le azioni "rafforzamento" dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "reale" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 231/01.	• Documento di <i>Gap Analysis</i>
FASE 3	Definizione del Modello Definire un modello organizzativo articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della SPGS s.r.l. che tenga conto delle linee guida di Confindustria.	• Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.9.1. Descrizione dell'attività

Volendo ulteriormente specificare l'attività posta in essere relativamente alle singole fasi innanzi schematicamente richiamate, occorre precisare quanto segue.

Fase 1: Analisi delle aree a rischio e dei processi sensibili

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la SPGS s.r.l.:

- Statuto;
- organigramma e funzionigramma;
- Manuale della qualità del sistema di gestione, istruzioni operative e procedure formalizzate;

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- Manuale per la gestione della sicurezza e relativi allegati;
- deleghe, procure e disposizioni organizzative.;
- contrattualistica rilevante;
- regolamento disciplinare;
- bilancio civilistico relativo agli ultimi 2 anni con situazione contabile anno in corso.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della SPGS s.r.l., nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

In tale fase, ha ruolo preliminare l'*analisi dei rischi potenziali* che deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, mira ad una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. A questo proposito si è tenuto in debito conto sia la storia dell'ente, cioè le sue vicende passate, che le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, ai fini del *risk assessment*, si tratta di effettuare una "ricognizione" (*survey*) ovvero una raccolta di tutte le informazioni utili sulle attività della SPGS s.r.l. da esaminare. La ricognizione viene effettuata utilizzando tecniche specifiche quali:

- interviste con i soggetti coinvolti nel processo;
- osservazioni sul posto;
- analisi delle procedure approvate e delle prassi aziendali;
- studio e comparazione delle relazioni tra informazioni di natura finanziaria e non finanziaria.

Scopo di questa fase è quello di avere un quadro dettagliato di come si svolgono le attività di processo, di quali sono i soggetti coinvolti e in quali fasi del processo questi ultimi intervengono.

Le attività precedentemente descritte hanno trovato compimento nella valutazione del sistema di controllo preventivo esistente ai fini, poi, della sua implementazione. Il sistema di controlli preventivi deve essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il d.lgs. n. 231/2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

In tale fase, si è svolta attività di analisi ed accertamento in ordine:

- alla struttura societaria ed organizzativa;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- all'esistenza di procedure formalizzate;
- alla tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali ed informativi;
- alla segregazione dei compiti;
- all'esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'esistenza di un processo che consenta l'aggiornamento periodico e tempestivo delle deleghe;
- al monitoraggio svolto da eventuali soggetti indipendenti e terzi.

Volendo ulteriormente specificare, nella fase 1 si è proceduto alla:

→ *Predisposizione di un protocollo* (ad esempio: *check list/questionario*) per la conduzione di interviste.

→ *Esecuzione di interviste strutturate con Key Officer*, nonché con il personale da essi indicato, al fine di raccogliere, per i processi e le aree sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari e le attività svolte;
- le funzioni ed i soggetti interni ed esterni coinvolti;
- i relativi ruoli e responsabilità;
- gli indicatori quantitativi e qualitativi di rilevanza del processo (es. frequenza, valore delle transazioni sottostanti, esistenza delle evidenze storiche di comportamenti devianti, impatto sugli obiettivi aziendali, ecc.);
- il sistema dei controlli eventualmente esistenti.

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo. Il risultato dell'attività è stato documentato.

→ *Formalizzazione della "Mappa dei processi aziendali a rischio"* e del documento di "*Compliance 231*" che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

In tale fase, in considerazione dell'attività svolta dalla società, ed a seguito della specifica analisi dei rischi, sono state individuate le seguenti **aree aziendali nel cui ambito si ritiene possano manifestarsi fattori di rischio relative alla commissione dei reati di cui al d.lgs n. 231/2001:**

- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- **Appalti e Finanziamenti pubblici**
- **Comunicazioni sociali e controlli**
- **Amministrazione e finanza**
- **Attuazione del SGSL e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Fase 2: Gap Analysis

Il precipuo scopo della fase 2 è quello di:

- evidenziare i controlli carenti o mancanti confrontando i processi effettivamente riscontrati con una situazione “ipotetica” o “attesa” (le caratteristiche di un sistema di controllo “ipotetico” sono delineate utilizzando le *best practices* aziendali e modelli organizzativi e gestionali di riferimento);
- individuare le azioni di miglioramento delle procedure di controllo eventualmente esistenti e dei requisiti organizzativi essenziali onde procedere poi alla definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio *ex d.lgs. 231/01*.

Di seguito si elencano le attività svolte nella fase 2, che richiedono competenze tecniche (di *risk management* e *process analysis*) e legali.

I) Analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello “a tendere” ai sensi del d.lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’Organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello.

II) Individuazione delle azioni di miglioramento e delle linee guida di allineamento del sistema organizzativo esistente e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Fase 3: Definizione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della fase è quello di definire il Modello, articolato in tutte le sue componenti con le relative regole di funzionamento ed attuazione, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della società secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le linee guida di Confindustria.

Nella fase 3 si è reso, dunque, necessario delineare il sistema di organizzazione e di controllo,

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

allineandolo alle esigenze espresse dal d.lgs. n. 231/2001 relativamente ai seguenti aspetti:

- Organismo di vigilanza
- Principi Etici di riferimento
- Protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio reato, in accordo con le eventuali procedure già operanti in senso al Sistema di Qualità certificato.
- Attività di monitoraggio e sistema sanzionatorio
- Piano di comunicazione ai destinatari del Modello e di formazione e di aggiornamento del personale.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

4 L'Organismo di Vigilanza

4.1 Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 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. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato e efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento⁴² ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV"). Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

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

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva.

La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti all'Organo Amministrativo grazie ai curricula dei candidati selezionati.

⁴² La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 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 (...)"

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera/determina dell'Organo Amministrativo che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri⁴³. In tale ambito, ciascun soggetto nominato membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta la sussistenza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Nel caso di composizione plurisoggettiva, in sede di nomina l'Organo Amministrativo nomina anche il Presidente dell'OdV.

All'atto dell'accettazione della carica, i/il soggetti/o nominati/o (a seconda della composizione plurisoggettiva o monocratica) OdV, presa visione del Modello e data adesione al Codice Etico, si impegnano/impegna a svolgere le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente all'Organo Amministrativo qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo al soggetto nominato OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, la durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dell'Organo Amministrativo che l'ha nominato.

L'OdV decade alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina dell'Organismo di Vigilanza.

4.2 Requisiti

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità⁴⁴.

⁴³ Nel senso della necessità che l'organo amministrativo, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

⁴⁴ "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, 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, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo.

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità, ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica a seguito dell'accertamento dell'ineleggibilità stessa da parte dell'Organo Amministrativo tramite delibera.

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza della SPGS deve essere dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'Organismo stesso.

In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione all'Organo Amministrativo.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

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 (per esempio un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee Guida, par. 2.2 "Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Autonomia e Indipendenza".

SPGS s.r.l.	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli⁴⁵.

Nell'esercizio delle funzioni l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni e darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo.

Peraltro le stesse Linee Guida di Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁴⁶.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle 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”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza⁴⁷.

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.3 Revoca

La revoca dei/l membri/o dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera dell'Organo Amministrativo.

⁴⁵ Si veda in proposito il paragrafo 4.7.

⁴⁶ Confindustria, *Linee Guida*, cit., 59 *“IV organismo di Vigilanza – Professionalità”*

⁴⁷ *“Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le 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*, par. 2.3.4 *“L'istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc”*.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

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

Qualsiasi decisione riguardante l’Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo.

4.4 Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell’Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l’accertamento, dopo la nomina, che il componente dell’Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall’art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l’interdizione anche temporanea dagli uffici

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I/Il componenti/e dell'Organismo di Vigilanza debbono/deve comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede, a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti), nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, l'Organo Amministrativo valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora l'Organo Amministrativo non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario, nel caso di Organismo plurisoggettivo, il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione dell'Organo Amministrativo. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

4.5 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza (sia che si tratti di composizione plurisoggettiva che monocratica) di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, l'Organo Amministrativo valuterà l'opportunità di integrare l'OdV nominando uno o più membri ovvero nel caso di OdV monocratico di sostituire il soggetto, in entrambi i casi l'incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

Nel caso di OdV a composizione plurisoggettiva, qualora l'Organo Amministrativo non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per l'Organo Amministrativo, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.6 Poteri e attività

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

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

È facoltà dell'Organismo di nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei propri componenti.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri⁴⁸:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali (Regolamento dell'OdV);
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;

⁴⁸ Si veda a tale proposito per approfondimenti "Confindustria, Linee Guida – par. 2.2 "Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza".

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
 - a) accedere liberamente presso qualsiasi Struttura Organizzativa 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. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;
 - b) richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci ed alle società di revisione, ove la Società se ne doti, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti.
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, all'Organo Amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture Organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare successivamente l'Organo Amministrativo;
- 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 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. n. 231/2001.

L'Organo Amministrativo curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni secondo quanto indicato nel proprio Regolamento.

4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* da parte dell'Organismo di Vigilanza che: i) riporta all'Organo Amministrativo, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ii) presenta una relazione scritta all'Organo Amministrativo, su base periodica almeno semestrale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel periodo e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
- b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel Sistema Sanzionatorio adottato dalla Società, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;
- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- g) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

h) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;

i) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

Oltre a tali flussi, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare, all'Organo Amministrativo – tempestivamente, quando necessario, o quanto meno nella relazione semestrale – fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

L'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, i Responsabili di Funzione che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza: i) alle scadenze preventivamente concordate, i c.d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.

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

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi⁴⁹;

⁴⁹ "Va chiarito che, le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi." Confindustria, Linee Guida, par. 3 "Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza".

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'OdV può richiedere informazioni che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili;
- 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.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari⁵⁰.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odv@SPGS.it.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

⁵⁰ "Si precisa, infine, che la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto di rumor interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, privo, però, dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero nei casi più delicati in capo al Consiglio di Amministrazione". Confindustria, Linee Guida, par. 3 "Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza".

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

5 Il sistema sanzionatorio

5.1 Principi generali

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

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

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* della Società.

L'OdV valuta il contenuto delle segnalazioni ricevute e effettua gli opportuni accertamenti.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di SPGS s.r.l. costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti della Società.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni, aumentabile, a seconda della gravità, fino a 10 giorni;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo);

f) licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa).

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D. Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.

2. Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.

3. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 5 giorni.

4. Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 5 giorni fino ad un massimo di 10 giorni.

5. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, 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 delle mancanze di cui al punto 4.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi, del Commercio e dell'Industria.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex</i> d.lgs. n. 231/2001	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la SPGS s.r.l., sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del membro/membri dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri membri dell'Organo Amministrativo o, in mancanza di altri membri, l'Assemblea dei soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

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

5.4 Misure nei confronti dei sindaci

In caso la società dovesse successivamente dotarsi di un organo di controllo, alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.

5.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

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

5.6 Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, 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 tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il 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.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

6 Il piano di formazione e comunicazione

6.1 Premessa

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

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua Struttura Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Società, infatti, intende:

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

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

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 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 SPGS s.r.l. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

I responsabili delle singole funzioni coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

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

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

SPGS s.r.l.	Modello <i>ex d.lgs. n. 231/2001</i>	PARTE GENERALE	
		DATA: _____ REV. 0	PAGINE 66

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

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza (procuratori) della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di presa visione.

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

6.4 Altri destinatari

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

A tal fine, la SPGS s.r.l. dovrà determinare tali modalità di comunicazione e provvedere a dare esecuzione a tanto.