



AMMERAAL BELTECH S.r.l.

Modello di organizzazione e di gestione

ex Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n. 231

**ADOTTATO IL 15 DICEMBRE 2005
AGGIORNAMENTO DEL 20 FEBBRAIO 2019**

INDICE

PARTE GENERALE

1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI.....	6
1.1.	IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA SUA EVOLUZIONE	6
1.2.	LA FATTISPECIE PREVISTA DAL DECRETO E LE SANZIONI COMMIMATE	8
1.3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LA SUA ADOZIONE	28
1.4.	LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA	30
1.5.	EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE.....	311
2	L'ADOZIONE DEL MODELLO	33
2.1.	AMMERAAL.....	34
2.2.	APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO.....	37
2.3.	IL MODELLO E IL CODICE ETICO A CONFRONTO	50
2.4.	I DESTINATARI DEL MODELLO	51
2.5.	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	51
3	L' ORGANISMO DI VIGILANZA	53
3.1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO "OdV"	54
3.2.	FUNZIONI E POTERI.....	54
3.3.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI.....	56
3.4.	REPORTING: PRESCRIZIONI GENERALI E PRESCRIZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	57
3.5.	RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI	59
3.6.	STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	59
3.7.	REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	60
4	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	61
4.1.	DIPENDENTI	62
4.2.	COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	62
5	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	64
5.1.	PRINCIPI GENERALI.....	65
5.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	65
5.3.	MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI.....	66
5.4.	SISTEMA DISCIPLINARE AMMERAAL.....	66
PARTE SPECIALE		67
INTRODUZIONE.....		68
6	ORGANIGRAMMA SOCIETARIO.....	69
6.1.	ORGANIGRAMMA	70
7	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	71
7.1	LA TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DELLA LEGGE)	72
7.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO ("ATTIVITÀ SENSIBILI")	74
7.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	77
7.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	77
7.5	PRINCIPI DI ATTUAZIONE DEI COMPORTAMENTI PRESCRITTI.....	79
7.6	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	81
8	REATI SOCIETARI.....	82
8.1.	LA TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI (ART. 25 TER DEL DECRETO).....	83

8.2.	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	88
8.3.	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	90
8.4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	90
8.5.	PRINCIPI DI ATTUAZIONE DEI COMPORTAMENTI PRESCRITTI.....	92
8.6.	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	93
9	REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME	94
9.1	LA FATTISPECIE DI REATO	95
9.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	95
9.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	96
9.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	96
9.5	PROCEDURE DI PREVENZIONE.....	97
10	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO	99
10.1	LA FATTISPECIE DI REATO	100
10.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	100
10.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	102
10.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	102
10.5	PRINCIPI DI ATTUAZIONE DEI COMPORTAMENTI PRESCRITTI.....	103
10.6	PROCEDURE E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE	103
11	REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	105
11.1	LA TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS DEL DECRETO)	106
11.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	109
11.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	110
11.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	110
11.5	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	111
12	DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	112
12.1	LA TIPOLOGIA DEI DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA (ART. 25-BIS DEL DECRETO).....	113
12.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	115
12.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	116
12.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	116
12.5	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	117
13	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO	118
13.1	LA TIPOLOGIA DEI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1 DEL DECRETO)	119
13.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	120
13.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	121
13.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	121
13.5	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....	121
14.	REATI AMBIENTALI.....	122
14.1	LA TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI.....	123
14.2	I REATI APPLICABILI.....	125
14.3	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	128
14.4	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	129
14.5	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	130
14.6	PROCEDURE SPECIFICHE	133
15.	REATO DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI	137

15.1	LA FATTISPECIE DI REATO	138
15.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	140
15.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	140
15.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	140
15.5	PROCEDURE DI PREVENZIONE	141
16.	REATI IN MATERIA DI CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	142
16.1	LA FATTISPECIE DI REATO	143
16.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	145
16.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	145
16.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	146
16.5	PRINCIPI DI ATTUAZIONE DEI COMPORTAMENTI PRESCRITTI	147
16.6	PROCEDURE DI PREVENZIONE	148
17.	REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	149
17.1	LA TIPOLOGIA DEI DEI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	150
17.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	153
17.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	153
17.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	153
17.5	PROCEDURE DI PREVENZIONE	154
18.	DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	155
18.1	LA FATTISPECIE DI REATO	156
18.2	AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	160
18.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	161
18.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	161
18.5	PROCEDURE DI PREVENZIONE	162
19.	ALTRI REATI	163
20.	ATTIVITA' STRUMENTALI ALLA COMMISSIONE DI REATI.....	169
	ALLEGATO 1.....	173
	ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETA'	
	ALLEGATO 2.....	175
	STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA	
	ALLEGATO 3.....	181
	REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA	
	ALLEGATO 4.....	187
	SISTEMA DISCIPLINARE CODICE ETICO	
	ALLEGATO 5.....	198
	CODICE ETICO	
	ALLEGATO 6.....	228
	ELENCO PROTOCOLLI	



Parte Generale

1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti: Cenni normativi

1.1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, il “Decreto”)¹, ha introdotto nell’ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o a vantaggio di una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l’inclusione dell’ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- c) l’essere l’autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all’interno dell’ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell’ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell’ente (o l’insufficiente vigilanza da parte di quest’ultimo) e l’elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall’ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell’ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell’onere della prova).

¹ Il provvedimento in esame (“*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”), pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest’ultima trova il suo antecedente logico in tutta una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all’articolo K.3 del Trattato sull’Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto (dall'art. 6, D.L. 25 settembre 2001, n. 350, dall'art. 3, D.Lgs. n. 61, 11 aprile 2002, dall'art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7, dall'art. 5 della Legge dell'11 agosto 2003, n. 228, dall'art. 187-*quaterdecies* della Legge del 18 aprile 2005 n. 62, dall'articolo 31 della Legge n. 262, 28 dicembre 2005, dall'art. 63, comma 3, del D. Lgs. del 21 novembre 2007 n. 231, dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, dall'art. 2 della Legge 15 luglio 2009 n. 94, dagli artt. 7 e 15 della Legge 23 luglio 2009 n. 99, dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, dall'art. 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, dall'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dall'art. 1 comma 77 della Legge 6 novembre 2012 n.190, dall'art. 3 della Legge 186/2014, dall'art. 1 della Legge 22 maggio 2015 n. 68, dall'art. 12 della Legge 27 maggio n. 69, dall'art. 6 della Legge 29 ottobre 2016, n. 199, dall'art. 6 del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e dall'art. 5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167 e, da ultimo, dall'art.9 comma 1 della Legge 9 gennaio 2019, n.3) sia mediante rinvii al Decreto stesso (dagli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 e dall'art. 192 del decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152).

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- 1) reati contro la P.A.: corruzione, istigazione alla corruzione, concussione, induzione indebita; malversazione in danno dello Stato, traffico di influenze illecite, truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 3) delitti di criminalità organizzata;
- 4) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 5) delitti contro l'industria e il commercio;
- 6) reati societari (tra cui i reati in materia di corruzione tra privati);
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 8) delitti contro la personalità individuale: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, prostituzione minorile, pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

- 9) abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni di mercato;
- 10) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 11) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 12) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- 13) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 14) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 15) reati transnazionali;
- 16) reati ambientali;
- 17) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 18) reati in materia di corruzione tra privati.

1.2. La fattispecie prevista dal Decreto e le sanzioni comminate

Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica** (qui di seguito, per brevità, "l'Ente"), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso **un reato** che:

- a) risulti compreso tra quelli per i quali indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un "**Reato**");
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi. L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi

come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita. La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa;

- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
- 1) **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "**Soggetto Apicale**"); ovvero
 - 2) **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, "**Soggetto Subordinato**").

L'elenco dei Reati

Per effetto delle successive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Malversazione a danno dello Stato (art. 316- <i>bis</i> c.p.)	Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un	- divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e
Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316- <i>ter</i> c.p.)		
Truffa a danno dello Stato o di altro ente		

pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- <i>bis</i> c.p.) Frode informatica (art. 640- <i>ter</i> c.p.)	danno di particolare gravità)	servizi
Art. 24- <i>bis</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-<i>ter</i> c.p.)</p> <p>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-<i>quinquies</i> c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-<i>bis</i> c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-<i>ter</i> c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-<i>quinquies</i>, co. 3, c.p.)</p>	Da cento a cinquecento quote	<p>- interdizione dall'esercizio dell'attività</p> <p>- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>- divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-<i>quinquies</i> c.p.)</p>	Fino a trecento quote	<p>- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito</p> <p>- divieto di pubblicizzare beni e servizi</p>
Falsità nei documenti informatici (art. 491- <i>bis</i> c.p.)		<p>- divieto di contrattare con la P.A.</p> <p>- esclusione da agevolazioni e</p>

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640- <i>quinquies</i> c.p.)	Fino a quattrocento quote	revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 24- <i>ter</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.) Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416- <i>bis</i> c.p.) Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416- <i>ter</i> c.p.) Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.) Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416- <i>bis</i> c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)	Da quattrocento a mille quote	Per almeno un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.) Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)	Da trecento a ottocento quote	
Art. 25 d.lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)	Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	NO

Traffico di influenze illecite (art. 346- <i>bis</i> c.p.)		
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319-<i>ter</i>, co. 1, c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p>	Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	<p>Per almeno due anni o per almeno quattro anni (art. 25 co. 5 e co. 5 <i>bis</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Concussione (art. 317 c.p.)</p> <p>Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-<i>bis</i> c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-<i>ter</i>, co. 2, c.p.)</p> <p>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)</p>	Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	<p>Per almeno due anni o per almeno quattro anni (art. 25 co. 5 e co. 5 <i>bis</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>bis</i> d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento		

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE	
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)	Da trecento a ottocento quote	Per non oltre un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi	
Alterazione di monete (art. 454 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.)	Fino a cinquecento quote		
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà		
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo		
Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Fino a cinquecento quote		
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)	Fino a duecento quote		NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)	Fino a trecento quote		
Art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio			
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE	
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.)	Fino a cinquecento quote	NO
Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.) Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)	Fino a ottocento quote	- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE ²	SANZIONI INTERDITTIVE
False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	NO
False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)	Da cento a duecento quote	
False comunicazioni sociali delle società quotate in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)	Da quattrocento a seicento quote	
Operazioni in pregiudizio dei creditori		

² La sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.

(art. 2629 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Da trecento a seicentossessanta quote	
Falso in prospetto (v. art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c.) ³	Da duecento a duecentosessanta quote o da quattrocento a seicentossessanta quote, a seconda che sia o meno cagionato un danno	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Da duecento a duecentosessanta quote	
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (abrogato art. 2624 c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010) ⁴	Da duecento a duecentosessanta quote o da quattrocento a ottocento quote, a seconda che sia cagionato o meno un danno ai destinatari delle comunicazioni	
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)	Da quattrocento a ottocento quote	
Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Da duecento a trecentosessanta quote	
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)	Da quattrocento a mille quote	
Corruzione tra privati limitatamente alla	Da quattrocento a seicento quote	- l'interdizione dall'esercizio

³ L'art. 2623 c.c. è stato abrogato dall'art. 34, Legge n. 262/2005 (Legge di riforma del risparmio). La corrispondente fattispecie delittuosa è stata trasferita nel TUF (art. 173-bis) ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile. Inoltre, si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-bis del T.U.F.: quest'ultimo, nel riformulare il reato di falso in prospetto, non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

⁴ L'art. 2624 c.c. è stato abrogato dall'art. 37, co. 34, d. lgs. n. 39/2010 (Testo Unico revisione legale dei conti). La corrispondente fattispecie di reato è stata trasferita nell'art. 27 del citato decreto ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile.

condotta di chi “ <i>dà o promette denaro o altra utilità</i> ” (art. 2635, co. 3, c.c.)		dell'attività; - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; - il divieto di contrattare con la P.A.;
Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, co. 1, c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi
Art. 25- <i>quater</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	Da duecento a settecento quote	Per almeno un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da quattrocento a mille quote	- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.
Art. 25- <i>quater</i> .1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
		Per almeno un anno:

<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-<i>bis</i> c.p.)</p>	<p>Da trecento a settecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi.
--	---------------------------------------	---

Art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-<i>bis</i>, co. 2, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-<i>ter</i>, co. 3 e 4 c.p.)</p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni (art. 609-<i>undecies</i> c.p.)</p>	<p>Da duecento a settecento quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)</p>	<p>Si prevede l'interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
<p>Prostituzione minorile (art. 600-<i>bis</i>, co. 1, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-<i>ter</i>, co. 1 e 2, c.p.)</p> <p>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento</p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto) - sospensione o revoca di

della prostituzione minorile (art. 600 <i>quinquies</i> c.p.)		autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)	Da quattrocento a mille quote	- divieto di contrattare con la P.A.
Tratta di persone (art. 601 c.p.)		- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)		- divieto di pubblicizzare beni e servizi
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603- bis c.p.)		
Art. 25- <i>sexies</i> d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato		
REATI PRESUPPOSTO ⁵	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)	Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	NO
Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)		
Art. 25- <i>septies</i> d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)	Mille quote	Per almeno tre mesi e non più di un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)	Da duecentocinquanta a cinquecento quote	- divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e

⁵ L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, laddove posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. Ai sensi dell'articolo 187-*quinquies* del TUF, la Consob può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato; inoltre, la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione dell'illecito, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità.

		revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)	Non superiore a duecentocinquanta quote	Per non più di sei mesi: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>octies</i> d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Ricettazione (art. 648 c.p.) Riciclaggio (art. 648- <i>bis</i> c.p.) Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648- <i>ter</i> c.p.) Autoriciclaggio (art. 648- <i>ter</i> 1 c.p.)	Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)	Per non più di due anni: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>novies</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a- <i>bis</i> e co. 3, l. 633/1941) Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171- <i>bis</i> l. 633/1941) Tutela penale delle opere audiovisive	Fino a cinquecento quote	Per non oltre un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito

(art. 171- <i>ter</i> l. 633/1941) Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171- <i>septies</i> l. 633/1941) Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171- <i>octies</i> l. 633/1941)		- divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>decies</i> d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377- <i>bis</i> c.p.)	Fino a cinquecento quote	NO
Art. 25- <i>undecies</i> d.lgs. 231/2001 - Reati ambientali		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Inquinamento ambientale (art. 452- <i>bis</i> c.p.)	Da duecentocinquanta a seicento quote	Per un periodo non superiore ad un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Disastro ambientale (art. 452- <i>quater</i> c.p.)	Da quattrocento a ottocento quote	
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452- <i>quinquies</i> c.p.)	Da duecento a cinquecento quote	NO
Delitti associativi aggravati (art. 452- <i>octies</i> c.p.)	Da trecento a mille quote	
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452- <i>sexies</i> c.p.)	Da duecentocinquanta a seicento quote	
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo,		

detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)	Fino a duecentocinquanta quote	NO
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	
Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)	NO
	Da duecento a trecento quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)	Per non oltre sei mesi: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006)	Da trecento a cinquecento quote (co. 1) Da quattrocento a ottocento quote (co. 2)	
Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5) Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo) Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.	Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
	Fino a duecentocinquanta quote	

Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)	(co. 1) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)	NO
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)	
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)	
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo) Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)	
Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	NO
Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)	Fino a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 1, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni) Da duecento a trecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a tre anni) Da trecento a cinquecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione superiore a tre anni)	NO
Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote	
Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)		
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	Per non oltre sei mesi: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del

Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da duecento a trecento quote	reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>duodecies</i> d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)	Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00	NO
Promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero altri atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, d.lgs. 286/1998).	Da quattrocento a mille quote	Per una durata non inferiore a un anno: - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A.
Favorire la permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato in violazione delle norme previste dal D.Lgs. 286/1998 (art. 12, comma 5, d.lgs. 286/1998).	Da cento a duecento quote	- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25- <i>terdecies</i> d.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Propaganda, istigazione e incitamento fondata in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro	Da duecento a ottocento quote	Per una durata non inferiore a un anno: - interdizione dall'esercizio

<p>l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale , ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654).</p>		<p>dell'attività</p> <ul style="list-style-type: none"> - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Art. 10 l. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale</p>		
REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)</p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-<i>quater</i> d.P.R. 43/1973)</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	<p>Per almeno di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-<i>bis</i> c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)		
---	--	--

Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso⁶:

- I) da un **Soggetto Apicale**, se l'Ente prova che:
- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi** (qui di seguito, per brevità, il "**Modello**");
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (qui di seguito, per brevità, "**l'Organismo di Vigilanza**"). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
 - c) le persone hanno commesso il Reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**ODV**").
- II) da un **Soggetto Subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

⁶ In verità, in materia societaria, la formulazione adottata dal legislatore delegato (art. 3 D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61) contiene una variante testuale rispetto a quanto previsto dalla Legge. Si prevede infatti la responsabilità dell'Ente per i Reati di cui sopra, "[...] se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica". Non è chiaro se la formulazione adottata sia derogatoria rispetto a quella valida in generale, o se essa sia imputabile ad un mero difetto di coordinamento con quest'ultima.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività⁷;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione⁸, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni⁹, e si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

⁷ Comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

⁸ Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

⁹ L'art. 1, comma 9, della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha previsto un inasprimento della durata delle sanzioni interdittive in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 comma 5 del Decreto).

- a) l'Ente ha tratto dal Reato un **profitto di rilevante entità** e il Reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive purtuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio** o **di terzi** e **l'Ente non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure
- b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità**; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - 1) l'Ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) l'Ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il Reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;
 - 3) l'Ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di

somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente. Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del decreto 231 (così Cass., VI sez. pen., sent. n. 3635 del 2014). In tale ultima pronuncia, poi, il principio di irretroattività è stato invocato per chiarire che non può essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto. In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare il recente inserimento di un comma 1-bis nell'articolo 53 del decreto 231, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del decreto 231, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa. Malgrado sia frutto di un intervento normativo emergenziale, il nuovo comma 1-bis dell'articolo 53 costituisce espressione del tentativo di bilanciare le esigenze penal-preventive sottese al decreto 231 con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della libertà di iniziativa economica costituzionalmente sancita.

1.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione

Il Decreto¹⁰ introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un organismo , dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento; negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;

¹⁰ Art. 6, comma 1.

- c) che le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

1.3.1 Modello quale esimente nel caso di Reato

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze**¹¹:

- 1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- 3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- 4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati¹².

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente¹³.

1.3.2 AMMERAAL e l'adozione del Modello: introduzione

Ammeraal Beltech S.r.l. (di seguito "**AMMERAAL**", "**Azienda**" o "**Società**") ha ritenuto di adottare nel 2005 un "modello di organizzazione e gestione", in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "**Modello**"), per la prevenzione dei Reati, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali, come meglio illustrato nel cap. 2 seguente.

AMMERAAL ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di

¹¹ Art. 6, comma 2.

¹² Art. 6, comma 3.

¹³ Art. 6, comma 4.

sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, AMMERAAL ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da CONFINDUSTRIA (vedi seguente paragrafo 1.4) nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia (vedi seguente paragrafo 1.5).

AMMERAAL nella predisposizione del Modello ha altresì tenuto conto del Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 nel quale sono state recepite le procedure semplificate, approvate dalla Commissione Consultiva nella seduta del 27 novembre 2013, per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese ai sensi dell'art. 30, comma 5-*bis*, del Decreto Legislativo n. 81/2008. Scopo delle procedure semplificate è quello di fornire alle piccole e medie imprese indicazioni organizzative e procedurali utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art. 25-*septies*, del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno dell'anno 2001.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di AMMERAAL, con delibera del 31 marzo 2018, ha affidato all' Avv. Argentino Ottaviano l'incarico di assumere le funzioni di *“Organismo di Vigilanza”* (di seguito *“Organismo di Vigilanza”*), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, così come sopra individuato, provvederà pertanto a vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché a curarne il relativo aggiornamento.

1.4. Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA ha approvato il testo definitivo¹⁴ delle proprie *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”*, che possono essere schematizzate secondo le seguenti **fasi fondamentali**:

- **“identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001”;
- **“progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati”.

¹⁴ In data 7 marzo 2002 e aggiornate, da ultimo, a marzo 2014.

1.4.1 Gli aspetti essenziali delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia;
 - professionalità (anche attraverso l'apporto e ausilio di contributi professionali esterni);
 - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza;

AMMERAAL ha provveduto ad elaborare il presente Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando le Linee Guida di CONFINDUSTRIA in questione come punto di riferimento.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'Ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.5 Evoluzione giurisprudenziale

Ai fini della redazione del Modello, AMMERAAL ha tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene le pronunce che fino ad oggi si sono occupate di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/01 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, le stesse comunque offrono già delle prime indicazioni circa le caratteristiche che i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato:

(i) l'autonomia ed indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;

(ii) l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio;

(iii) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

(iv) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

(v) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

AMMERAAL, pertanto, ha provveduto a redigere il Modello anche alla luce di queste prime decisioni giurisprudenziali, pur nella consapevolezza che le stesse non sono affatto vincolanti e che, allo stato, non hanno ancora acquisito il valore di giurisprudenza consolidata.



2. L'adozione del Modello

2. L'Adozione del Modello

2.1. AMMERAAL

Ammeraal Beltech S.r.l. è un'azienda leader nella produzione e distribuzione di nastri trasportatori, impiegati in una vasta gamma di settori industriali (alimentare, logistico, industria del legno, automotive, ecc.).

La Società viene fondata negli anni cinquanta dall'imprenditore olandese Thomas Ammeraal. A partire dagli anni sessanta AMMERAAL inizia la propria espansione a livello internazionale e, solo successivamente (negli anni novanta), viene acquisita dalla società Gamma Holding.

Nel 2000 Gamma Holding acquista la società di diritto tedesco Verseidag AG (che, attraverso la società controllata Verseidag Beltech, operava già nel campo della produzione e distribuzione di nastri trasportatori).

Nel 2001 AMMERAAL viene fusa con Verseidag Beltech per dare vita ad una nuova entità: Ammeraal Beltech.

In data 5 gennaio 2014 l'Assemblea dei Soci di Ammeraal Beltech S.r.l. delibera l'acquisizione dell'intero capitale sociale della società Ammeraal Beltech Modular S.r.l. (con sede legale in (20123) Milano (MI), Via Saffi Aurelio n. 34, C.F. e P. IVA 01551900358).

Con atto del 10 dicembre 2014 a rogito del notaio Valerio Auriemma, Repertorio n. 26776, Raccolta n. 4075, ed avente effetto giuridico dal 1° febbraio 2015 è avvenuta la fusione per incorporazione della società Ammeraal Beltech Modular S.r.l. nella società Ammeraal Beltech S.r.l.

Ammeraal Beltech S.r.l. è oggi un'azienda internazionale che, in un'ottica di continuità con il passato, persegue la propria politica di espansione sui mercati mondiali.

2.1.1 Mission

La mission della Società è fortemente orientata al mercato e alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Obiettivi principali di AMMERAAL sono la creazione di valore per i soci, la soddisfazione dei clienti e la valorizzazione di tutte le persone che vi lavorano.

Attraverso il perseguimento di tali valori Ammeraal Beltech S.r.l. aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri stakeholders, da intendersi cioè come quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni portatori di un interesse nei confronti della Società ed il cui contributo è richiesto per realizzare la sua missione.

Possono definirsi stakeholders coloro che compiono investimenti connessi alle attività di Ammeraal Beltech S.r.l., quali soci, collaboratori, clienti, fornitori e partner d'affari. In un'accezione più generale possono essere considerati stakeholders anche tutti quei singoli o gruppi di persone (nonché le organizzazioni e le istituzioni che li rappresentano) i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Ammeraal Beltech S.r.l.: rientrano in

tale categoria anche le comunità locali e nazionali in cui Ammeraal Beltech S.r.l. opera, le associazioni ambientaliste, le generazioni future, ecc..

Nello svolgimento delle proprie attività la Società persegue comportamenti etici e li esige anche dai propri collaboratori. Ammeraal Beltech S.r.l. ripudia qualsiasi condotta non etica nello svolgimento dei propri affari poiché ciò, oltre a compromettere il rapporto di fiducia tra la stessa Società ed i suoi stakeholders, ne lede la buona reputazione.

La Società ritiene infatti che la buona reputazione sia una risorsa immateriale essenziale nello svolgimento della propria attività. Essa infatti, nei rapporti esterni, favorisce gli investimenti dei soci, la fidelizzazione dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i creditori. Nell'ambito dei rapporti interni invece, permette di assumere ed attuare le decisioni senza frizioni, contribuisce ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici e limita l'esercizio eccessivo dei poteri autoritari.



AMMERAAL, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare - oltre alla cultura della qualità - anche i valori della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di

assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, **adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo** previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

2.1.2. Obiettivi del Modello e suoi punti cardine

Tale iniziativa, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto¹⁵, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di AMMERAAL, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA (menzionate nel precedente par. 1.4).

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i Reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di Reato ("**attività sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di AMMERAAL di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei Reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;

¹⁵ Che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio.

- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

2.1.3. **Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali**

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle tipologie di Reato previste dal Decreto e considerate rilevanti in relazione al modello di business di AMMERAAL, ossia i reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (cap. 7); i reati societari (cap. 8); i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (cap. 9); i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime (cap. 10); i reati informatici e trattamento illecito dei dati (cap. 11); i delitti contro la fede pubblica (cap. 12); i delitti contro l'industria ed il commercio (cap. 13); i reati ambientali (cap. 14); i reati di impiego di lavoratori irregolari (cap. 15); il reato di corruzione tra privati (cap. 16); i reati in materia di violazione contro il diritto d'autore (cap. 17); i delitti contro la personalità individuale (cap.18); segue un capitolo denominato "Altri Reati" (cap. 19) dedicato a quei reati rientranti nel campo di applicazione del Decreto in relazione ai quali, tuttavia, l'esito del procedimento di autovalutazione condotto internamente, non sono emerse attività sensibili, e, infine, un ultimo capitolo dedicato alle "Attività strumentali alla commissione dei reati" (cap. 20)

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di Reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato all'Assemblea dei soci di AMMERAAL il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita decisione.

2.1.4. **Approvazione del Modello**

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale e dagli Allegati 1, 2, 3, 4, 5 e 6, è stato approvato nel 2005.

2.1.5. **Modifiche e aggiornamento del Modello**

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente"¹⁶. Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell'Assemblea dei soci di AMMERAAL.

2.2. **Approccio metodologico al Modello**

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

¹⁶ Art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

- individuazione dei soggetti “apicali” a cui sottoporre le interviste o comunque ritenuti potenzialmente esposti “a rischio-Reato” (per l’elenco dei soggetti “apicali” confrontare l’organigramma della Società di cui all’Allegato 1);
- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di Reati;
- “*risk assessment*” dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;
- elaborazione del Codice Etico;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- piano di formazione e comunicazione del Modello.

2.2.1 La metodologia di *risk assessment*

L’efficace esecuzione del progetto e l’esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello organizzativo ha richiesto l’utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

L’attività condotta è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società, e per gli aspetti non regolamentati, al rispetto:

- delle linee guida emanate da CONFINDUSTRIA in tema di “modelli organizzativi e di gestione” nonché di quelle che saranno eventualmente elaborate da altre associazioni nel corso della durata del progetto;
- dei principi di “*best practice*” in materia di controlli (C.O.S.O. *Report, Federal Sentencing Guidelines*).

L’attività preliminare di valutazione è stata indirizzata ai processi ed alle funzioni aziendali che, in base ai risultati dell’analisi di “*risk assessment preliminare*”, sono state individuate come più esposti ai Reati previsti dal Decreto come, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo:

- quelle che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni italiane, straniere o sopranazionali;
- e quelle che assumono rilievo nelle area amministrativa e finanziaria che, anche per esplicito richiamo normativo, costituiscono aree a più alta esposizione a rischio.

Per quanto riguarda la metodologia di identificazione dei processi e sistemi di controllo per la prevenzione delle irregolarità è stato adottato un approccio fondato su un modello di valutazione composto da *otto componenti*, elaborati in base alla “*best practice*” internazionale, con un essenziale contributo derivante dalle *Federal Sentencing Guidelines* statunitensi, da cui è nata l’esperienza dei “*compliance programs*”.

Tra l’altro, tali regole, secondo il “*position paper*” sul Decreto dell’ottobre 2001 emesso dalla Associazione Italiana *Internal Auditors*, costituiscono il riferimento autorevole più qualificante in tema di valutazione della responsabilità societaria e sono state esplicitamente prese in considerazione dal legislatore italiano, come risulta dalla relazione governativa al Decreto stesso.

In particolare, le componenti del modello di valutazione adottato sono le seguenti:



Gli elementi sopra evidenziati sono sinteticamente descritti di seguito, insieme ad una sintesi delle valutazioni che sono state svolte:

Governo

In questo ambito sono state esaminate le modalità di attribuzione delle competenze degli organi interessati alla gestione dei sistemi di controllo interno

Codice Etico e procedure operative

In questo ambito sono stati esaminati i sistemi organizzativi adottati al fine di verificarne la coerenza con le risultanze del processo di “*risk assessment*”, con norme e regolamenti, con l'attuale assetto organizzativo, con la metodologia di gestione dei processi aziendali e delle risorse umane

Comunicazione

In tale ambito è stato esaminato il sistema di comunicazione interna in relazione agli elementi del Modello, ed, in particolare, all'adeguatezza dei contenuti, dei canali utilizzati, della periodicità/frequenza della comunicazione, della differenziazione per gerarchia, funzione e livelli di rischio ed alla comprensibilità del linguaggio.

Formazione

In tale ambito sono state esaminate le prassi e le procedure utilizzate per la formazione del personale sull'applicazione del Modello, sia nel quadro dei programmi a contenuto generale che di quelli a contenuto specifico, sviluppati o da sviluppare, per gli addetti alle aree di rischio

Risorse umane

In tale ambito sono state esaminate le prassi e le procedure utilizzate per la gestione delle risorse umane nel regolare i principali aspetti del rapporto di lavoro dipendente; saranno valutati anche gli altri aspetti qualificanti in chiave di prevenzione degli illeciti, quali, ad esempio, i sistemi di incentivazione e quelli dissuasivi e sanzionatori, tra cui l'allontanamento del personale, specificati dal Decreto.

Controllo

In tale ambito sono state esaminate le prassi e le procedure utilizzate per le attività di controllo e di monitoraggio delle *performance* degli elementi del Modello; quindi, sarà esaminata l'adeguatezza dei processi di controllo delle aree e delle operazioni a rischio attraverso segnali premonitori (“*red flags*”), anomalie (*audit* di processo), controlli di “*routine*” nelle aree a rischio (*audit* di *performance*) ed infine della adeguatezza del Modello (c.d. “*compliance program*,” o *audit* del Modello).

Informazione

In questo ambito sono state esaminate le caratteristiche e le modalità di generazione, accesso e “*reporting*” direzionale delle

Violazioni

In questo ambito sono state analizzate le caratteristiche e le modalità di effettuazione delle attività di “*audit*” e/o di investigazione

informazioni necessarie per un'efficace vigilanza sui rischi da parte degli organismi interessati ed, in primo luogo, da parte dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto; pertanto, è stata analizzata la disponibilità dei dati necessari per l'esercizio di un'efficace vigilanza preventiva e successiva sulle attività a rischio, l'esistenza di canali di comunicazione preferenziali per la segnalazione di operazioni esposte a rischio, sia da parte di terzi che da parte del personale (c.d. "help line"), la tempestiva segnalazione del cambiamento dei profili dei rischi (es. nuove normative, acquisizioni di nuove attività, violazioni del sistema dei controlli interni, accessi ed ispezioni da parte di enti supervisor, etc.), nonché la regolare registrazione e "reporting" degli eventi sopradescritti, con le relative azioni successive implementate e l'esito dei controlli svolti.

interna ed esterna, al fine di verificarne l'efficacia sia in termini di standard professionali e/o qualitativi, sia in termini di effetto sull'aggiornamento degli elementi del sistema di controllo interno e di "corporate governance".

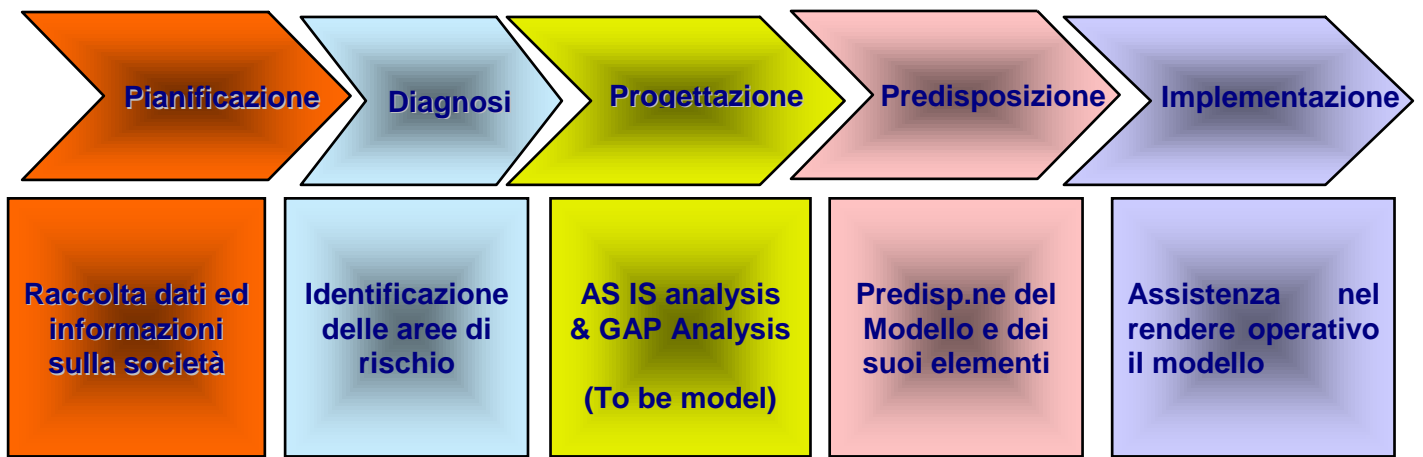
2.2.2 Fasi operative

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo della Società e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L'implementazione della suddetta metodologia si è articolato nelle seguenti fasi:

- Pianificazione;
- Diagnosi;
- Progettazione;
- Predisposizione;
- Implementazione,

di seguito riassunte e successivamente descritte in maggior dettaglio:



Fase 1: Pianificazione



In questa fase abbiamo proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- i settori economici in cui la Società opera;

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni, italiane o estere;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato (“*incident analysis*”);
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si evidenzia che la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è stata quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali: sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A. – svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi.

Sulla base di tale nozione, si riportano a titolo di esempio:

- 1) *soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa/amministrativa, quali, ad esempio:*
 - parlamentari e membri del Governo;
 - consiglieri regionali e provinciali;
 - parlamentari europei e membri del Consiglio d’Europa;
 - soggetti che svolgono funzioni accessorie (addetti alla conservazione di atti e documenti parlamentari, alla redazione di resoconti stenografici, di economato, tecnici, ecc.)
- 2) *soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria, quali, ad esempio:*
 - Magistrati (magistratura ordinaria di Tribunali, Corti d’Appello, Suprema Corte di Cassazione, Tribunale Superiore delle Acque, TAR, Consiglio di Stato, Corte Costituzionale, Tribunali militari, giudici popolari delle Corti d’Assise, Giudici di pace, Vice Pretori Onorari ed aggregati, membri di collegi arbitrali rituali e di commissioni parlamentari di inchiesta, magistrati della Corte Europea di Giustizia, nonché delle varie Corti internazionali, ecc.);
 - soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardia di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei Tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero,

commissari liquidatori nelle procedure fallimentari, liquidatori del concordato preventivo, commissari straordinari dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi ecc.);

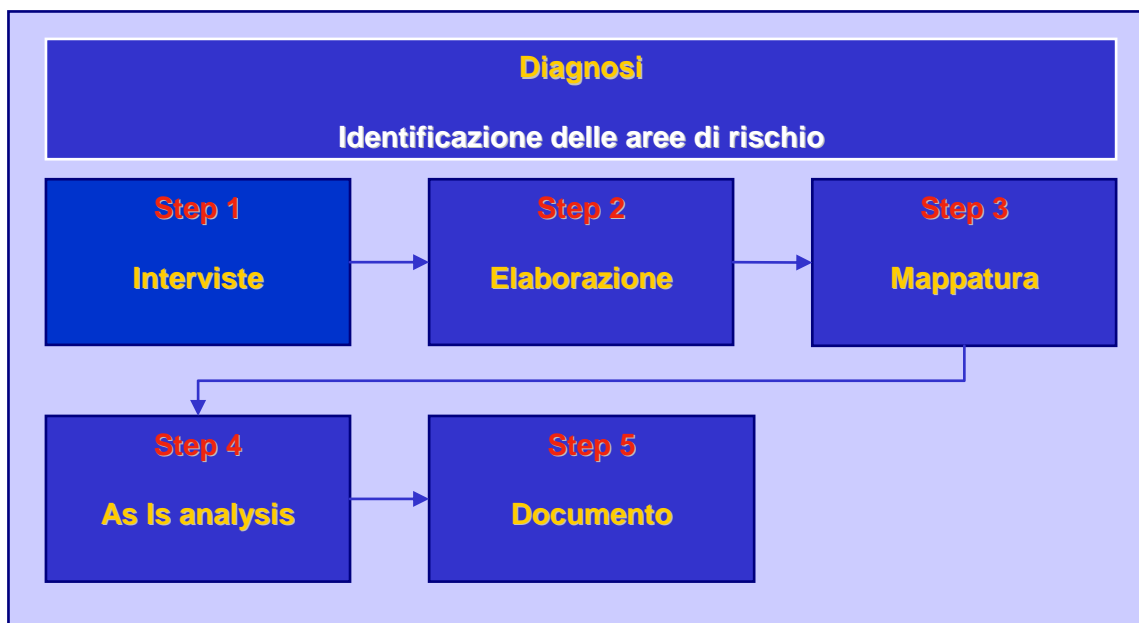
3) *soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa, quali, ad esempio:*

- dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri e degli enti territoriali (ad esempio funzionari e dipendenti dello Stato, dell'Unione europea, di Organismi sopranazionali sanitari, di Stati esteri e degli enti territoriali, ivi comprese le Regioni, le Province, i Comuni; soggetti che svolgano funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato, quali componenti dell'ufficio tecnico comunale, membri della commissione edilizia, capo ufficio amministrativo dell'ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche riguardanti l'occupazione del suolo pubblico, corrispondenti comunali addetti all'ufficio di collocamento, dipendenti delle aziende di Stato e delle aziende municipalizzate; soggetti addetti all'esazione dei tributi, personale dei ministeri, delle soprintendenze ecc.). In particolare, si evidenziano i rapporti con Docenti universitari; Assistenti universitari che coadiuvano il titolare sia nelle ricerche che nell'attività didattica; Primario ed aiuto-primario ospedaliero; Componenti commissione Gare di appalto Asl e Ao; Nas; Ispettori sanitari; Ufficiali sanitari; Medici; Farmacisti.
- dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (ad esempio funzionari e dipendenti della Camera di Commercio, della Banca d'Italia, delle Autorità di vigilanza, degli istituti di previdenza pubblica, dell'ISTAT, dell'ONU, della FAO, ecc.).
- privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (ad esempio notai, soggetti privati operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, ecc.).

Al riguardo, si evidenzia che alle P.A. indicate sono state considerate equiparate quelle che svolgono funzioni analoghe a quelle sopra descritte nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del *risk assessment*.

Fase 2: Diagnosi



Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di risk assessment avviata nella fase precedente di pianificazione, allo scopo di:

- effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-Reato ex D.Lgs n. 231/2001.
- analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello organizzativo ed alle loro caratteristiche:
 - *Leadership & Governance* della Società;
 - *Standard* di comportamento;
 - Informazione, “*reporting*” interno & Comunicazione;
 - Formazione & Sviluppo;
 - Valutazione delle “*performance*”;
 - Controllo e monitoraggio interno;
 - Reazione del Modello alle violazioni.



In sintesi, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si è incentrata:

- sulle verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:

- formalizzazione del sistema;
 - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società;
- sulla verifica della esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
 - sulla verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
 - sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio Reato, dell'esistenza di procedure e di regole di comportamento, contenute nel Codice Etico, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/01;
 - sulla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei Reati, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
 - sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al D.Lgs. n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo.

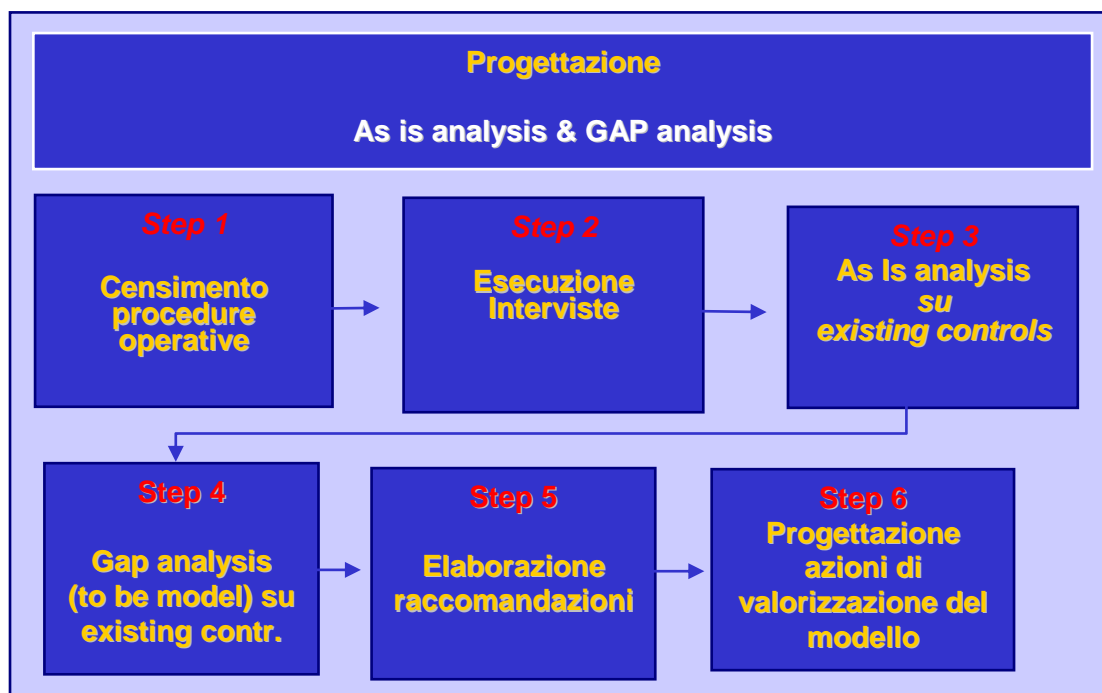
Al termine di questa fase è stato redatto un documento di sintesi (*Risk Assessment*) contenente:

- la “mappa” dei rischi potenziali ex D.Lgs n. 231/2001 riferita alla Società ed alle funzioni aziendali coinvolte
- le direzioni e le funzioni aziendali che svolgono le attività risultate potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs n. 231/2001;
- i centri di responsabilità per ciascuna delle suddette attività aziendali;
- le attività aziendali risultate teoricamente e potenzialmente più esposte al rischio-Reato ex D.Lgs. n. 231/2001;
- la tipologia dei contatti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio;
- le fattispecie di Reato teoricamente ascrivibili alle attività svolte;

- la potenziale incidenza del rischio in capo alla Società in termini di gravità;
- la teorica probabilità di accadimento della fattispecie di Reato.

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del Modello organizzativo, così come di seguito specificato.

Fase 3: Progettazione



Tale fase si è articolata nello svolgimento della *As is analysis* sulle procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* a prevenire le irregolarità. Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure esistenti poste a loro presidio.

Più in particolare e coerentemente con quanto emerso dalla “mappatura” aziendale dei rischi (*Risk Assessment*), tale fase ha riguardato:

- La verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio. In particolare:
 - sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell’ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di Reato previste dal Decreto;
 - sono state formulate raccomandazioni, suggerimenti e linee guida sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare ragionevolmente le criticità rilevate.

Questa attività di verifica, in coerenza con i criteri metodologici sopra individuati, è stata svolta attraverso una preliminare richiesta alle strutture coinvolte di avviare un’autoanalisi sulle

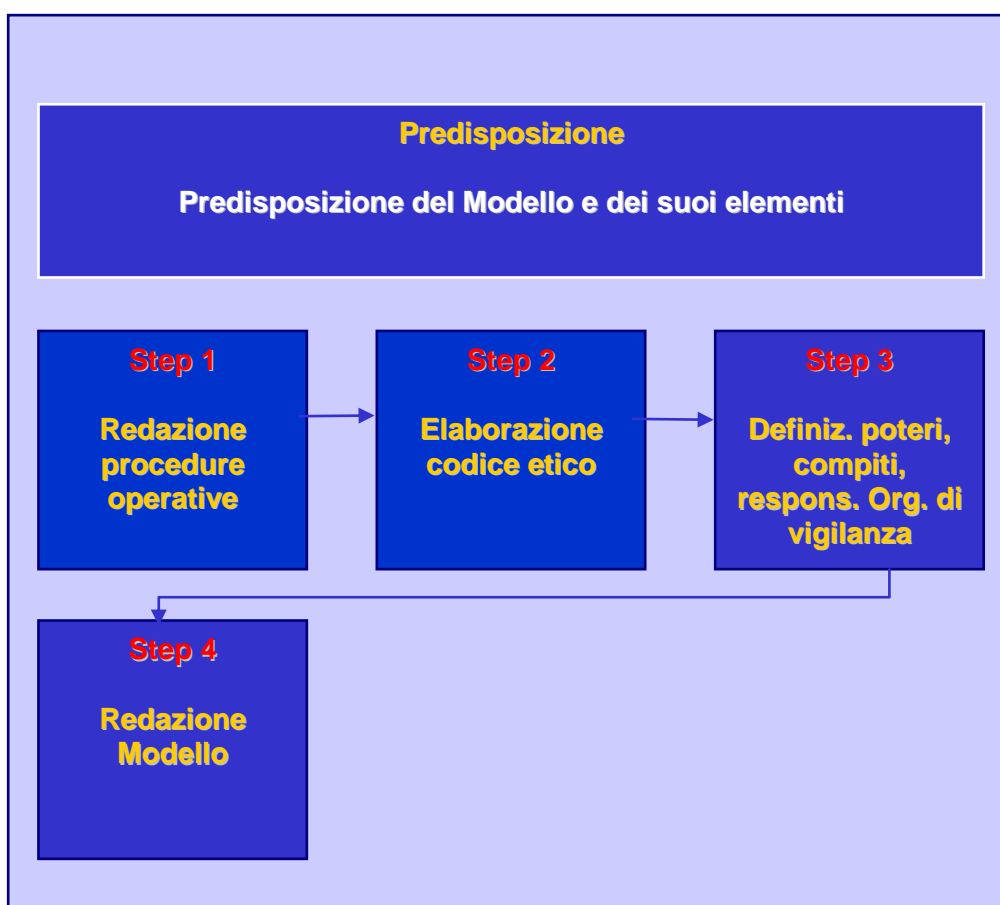
possibili e potenziali aree a rischio nell'ambito delle attività svolte da ciascuna di esse ed una verifica delle procedure interne esistenti nelle aree individuate. La richiesta è stata condotta attraverso incontri con le strutture coinvolte, nel corso dei quali sono stati forniti gli opportuni chiarimenti sui diversi aspetti della disciplina in oggetto.

La progettazione delle azioni di valorizzazione degli elementi costitutivi del Modello organizzativo, ed in particolare:

- sul Codice Etico, sul sistema disciplinare e sulla formazione etica;
- sulle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza e di controllo.

La progettazione del sistema di *reporting* informativo che consente all'Organismo di Vigilanza di ricevere/procurarsi le informazioni ed aggiornamenti sullo stato delle attività risultate potenzialmente esposte a rischio.

Fase 4: Predisposizione



Tale fase ha condotto alla redazione del Modello organizzativo mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei Reati, come nella:

- redazione e revisione delle procedure operative per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del Codice Etico e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno;
- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei Reati.

Fase 5: Implementazione



In tale fase, l'attività condotta ha avuto l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione;
- la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui si esso si compone: Codice Etico, procedure operative, organismo di vigilanza, piano di comunicazione e formazione, sistema disciplinare.

Risulta evidente che sarà compito dell'**Organismo di Vigilanza** nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello di controllo, individuare i criteri cui ispirarsi nella:

- predisposizione Audit Plan;
- creazione Audit Program per protocolli/procedure;

- conduzione delle verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- aggiornamento della “mappa” delle aree a rischio-Reato e le azioni necessarie a conservare nel tempo l’efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati;
- attività di *reporting* informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello;
- creazione *reporting* per Organismo di Vigilanza.

2.3. Il Modello e il Codice Etico a confronto

Il Modello risponde all’esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei Reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “etica aziendale”, ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un *corpus* di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti e amministratori (“**Dipendenti**”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (“**Consulenti**”) e delle altre controparti contrattuali di AMMERAAL, quali ad esempio eventuali partner in *joint venture*, Associazione Temporanea d’Impresa (ATI), ecc. (“**Partner**”) devono conformarsi alle regole di condotta -sia generali che specifiche- previste nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere quei comportamenti:
 - a) che integrano le fattispecie di Reato previste dal Decreto;
 - b) che, sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- è fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali;
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano AMMERAAL nei confronti della Pubblica Amministrazione devono avere ricevuto un esplicito mandato da parte dell’Azienda;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;
- devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- devono essere istituite, da parte degli Amministratori e immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (ai soci e agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da leggi o regolamenti, con possibilità di riferirsi al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o rifiuto.

2.4. I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in AMMERAAL, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al par. 5.4.

AMMERAAL comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

AMMERAAL condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare un vantaggio ad essa.

2.5 Sistema di whistleblowing

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, già a partire dal 8 dicembre 2014 ha introdotto, a livello di Gruppo, un sistema di whistleblowing oggi adeguato alle modifiche normative apportate della Legge n. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, la Società:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalante;
- e) ha previsto nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato dalla Società è regolamentato in una procedura specifica denominata "Whistleblowing Policy".

Nello specifico, il soggetto preposto alla ricezione e all'esame della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione, sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti, dovrà essere trasmessa secondo le seguenti modalità:

- via e-mail, all'indirizzo di posta elettronica dedicato, così come indicato nella predetta Policy;
- tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale, all'indirizzo specificato nella summenzionata Policy;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza che avrà cura di redigerne apposito processo-verbale.

Ai sensi del comma 2-*ter* del medesimo articolo 6, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.



3. L'Organismo di Vigilanza

3 L' Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui si verificano ipotesi di Reati previsti, il Decreto¹⁷ pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV"

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è stato individuato nella persona dell'Avv. Argentino Ottaviano del Foro di Bologna, nato a Chieti il 9 marzo 1971 e iscritto nell'Albo Speciale degli Avvocati Cassazionisti del Consiglio Nazionale Forense, come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2018.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che il soggetto nominato OdV riveste i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità in azione richiesti per tale funzione.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sull':

- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un **piano più operativo** è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio-Reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di Reato. Tutte le comunicazioni devono essere effettuate esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla

¹⁷ Art. 6, lett. b).

responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. “controllo di linea”), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con/sovrintendere le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio-Reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto;
 - sui rapporti con Consulenti e Partner;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che il Decreto richiede. Tale attività di **costante verifica** deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere

questa “patologica” condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all’interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei Reati previsti al Decreto, sarà proprio l’Organismo in esame a doversi attivare per garantire l’aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento¹⁸.

A tal fine, come anticipato, l’Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato (par. 4).

L’Organismo di Vigilanza potrà disporre altresì di staff appositamente dedicato, parzialmente o interamente, a supporto delle attività compiute dallo stesso.

3.3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L’Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell’Assemblea dei soci di comunicare:

- all’inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività (Audit Plan) che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- validare gli Audit Program per Protocolli/Procedure
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all’attuazione del Modello da parte di AMMERAAL.

L’Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale e all’Assemblea dei soci in merito alle proprie attività.

¹⁸ Tempi e forme naturalmente, non predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l’esigenza di adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza **potrà**, inoltre, **comunicare**, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
 - i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Assemblea dei soci nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.4 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AMMERAAL ai sensi del Decreto.

3.4.1 Prescrizioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, email o mail boxes);
- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di AMMERAAL, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati";
- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite devono essere rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

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

3.4.2 Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza costituisce uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato nonché quale elemento rafforzativo del principio che considera la carenza di informazioni come un indice di pericolosità attribuendo ad un efficiente flusso informativo una fisiologica capacità di attenuazione dei rischi di reato.

Al fine di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché per essere costantemente aggiornato ed informato l'Organismo di Vigilanza ha predisposto la seguente documentazione:

- Flussi informativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Flussi informativi in materia di assunzione e gestione del personale;
- Flussi informativi inerenti i rapporti con i Fornitori e/o Partner commerciali;
- Flussi informativi relativi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Flussi informativi in materia di reati informatici e di violazione del diritto di autore;
- Flussi informativi in materia di delitti contro l'industria ed il commercio;
- Flussi informativi in materia ambientale;
- Flussi informativi in materia di approvvigionamenti;

che i Responsabili di funzioni interessati devono trasmettere con cadenza periodica allo stesso Organismo di Vigilanza.

3.4.3 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni**:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da AMMERAAL;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ed è assicurata altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

3.5. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

3.6. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Segue allegato "2".

3.7. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Segue allegato "3".

4. Formazione e diffusione del modello

4 Formazione e diffusione del modello

4.1. Dipendenti

4.1.1 Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AMMERAAL garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

A tal fine, AMMERAAL si impegna ad effettuare programmi di formazione e informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è pertanto considerata da AMMERAAL *conditio sine qua non* per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà dei corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione del personale è gestita in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito a titolo esemplificativo indicati:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente:** seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo di Vigilanza; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
- **altro personale:** nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento o, in ogni caso, mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello e ruolo ricoperto dal singolo Dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

4.2. Collaboratori Esterni e Partner

4.2.1 Selezione di Collaboratori Esterni e Partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda, con decisione dell'Assemblea dei soci, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("Collaboratori esterni"), nonché di partner con cui l'Azienda intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'Azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

4.2.2 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni ad AMMERAAL (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.



5. Il Sistema disciplinare

5 Il sistema disciplinare

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico di AMMERAAL, approvato nel 2005.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato quale conseguenza del comportamento commesso.

5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti **principi**:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la multa non può essere di importo superiore a [3ore] della retribuzione base;

- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare:
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore all'addebito.



5.3. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a AMMERAAL da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.4 Sistema Disciplinare AMMERAAL

Segue allegato "4"