



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Prima approvazione del 28.2.2020 da parte del Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA	4
-----------------------	---

- ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO
- FINALITÀ DEL MODELLO
- STORIA DELLA SOCIETÀ
- I PROFILI ORGANIZZATIVI
- I PROFILI GESTIONALI: LA COMPLIANCE

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	10
1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	11
1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	15
1.4 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001.....	17
1.5 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI.....	19
1.6 LE SANZIONI.....	20
1.7 DELITTI TENTATI.....	22

SEZIONE SECONDA: IL MODELLO

2. SCOPO DEL MODELLO.....	23
2.2 RISCHIO ACCETTABILE.....	23
2.3 CODICE ETICO.....	23
2.4 DESTINATARI ED AMBITI DI APPLICAZIONE.....	24
2.5 PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO.....	24
2.6 LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI.....	27
2.7 VIOLAZIONI DEL CODICE.....	28
2.8 LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	29

SEZIONE TERZA: ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001

3.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
3.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
3.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
3.4. DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA.....	32
3.5. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
3.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	33
3.7. ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
3.8. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	35

SEZIONE QUARTA: CODICE SANZIONATORIO

4.1. DEFINIZIONI.....	37
4.2. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO.....	37
4.3. SANZIONI.....	38
4.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	39
4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	39
4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	39
4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER.....	39

ALLEGATI

1. Testo del Decreto Legislativo 231/2001
2. Elenco dei Reati richiamati dal Decreto Legislativo 231/ 2001
3. Organigramma
4. Codice Etico della società
5. Certificati

PREMESSA

Gargiulo & Maiello S.P.A. (di seguito anche “Gargiulo & Maiello” o la “Società”), coerentemente alle politiche aziendali già intraprese ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.lgs. 231/2001 (di seguito anche il “Modello”) al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza, trasparenza e eticità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine nonché delle aspettative e degli interessi dei propri dipendenti.

Il Modello di Gargiulo & Maiello, così come riportato nel presente documento, rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l’attività e i comportamenti della Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 ed è da intendersi nel rispetto, ad integrazione e completamento del sistema di governance aziendale, del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe e poteri nonché del sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall’inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l’applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

* * * *

Adozione, Attuazione e Aggiornamento del Modello

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, illustra il Modello adottato dal Consiglio di Amministrazione di Gargiulo & Maiello con delibera del 28.2.2020 ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D.lgs. 231/2001”).

L’attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Gargiulo & Maiello e il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un’attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Gargiulo & Maiello, ha quindi strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l’obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l’Organismo di Vigilanza.

L'adozione del presente Modello e dei suoi allegati è comunicata ai Destinatari, come indicati nel proseguo della presente Premessa, attraverso le seguenti modalità:

- comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali e alla Società di Revisione;
- caricamento del Modello e dei suoi allegati sulla intranet aziendale per la diffusione ai dipendenti o tramite email con presa visione;
- informative ai Soggetti Terzi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, sui principi e sulle politiche adottate dalla Società - sulla base del presente Modello - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001.

Tutte le successive modifiche e aggiornamenti concernenti il Modello e/o gli allegati saranno tempestivamente comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali.

Finalità del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del decreto legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti;
- delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo di "Gargiulo & Maiello", volto a informare sui contenuti della legge, ad indirizzare le attività aziendali in linea con il modello e a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.

In particolare si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di "Gargiulo & Maiello", in attività previste dal Decreto Legislativo 231/2001, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da "Gargiulo & Maiello", in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui "Gargiulo & Maiello", intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione, gestione e controllo in uso;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento ha per oggetto:

- i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal decreto;
- il modello di organizzazione e gestione a tutela della Società;

- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema disciplinare.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto della Società, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al sistema di controllo interno in essere.

Storia della società

La Gargiulo & Maiello nasce nel 1967 come S.n.c. che opera in tutta la Campania come **grossista specializzato** di prodotti per l'igiene della casa e la bellezza della persona. Qualche anno dopo, nel 1979, l'impresa incrementa la sua attività attraverso l'ottimizzazione dell'intero processo degli acquisti e attraverso l'acquisizione del know-how di imprese consolidate nel settore.

All'inizio degli anni '80 assume la veste giuridica di S.r.l., segnale di **crescita costante** grazie anche al continuo ammodernamento dei sistemi informatici e delle procedure di gestione. Dal 1995 la G&M consolida la propria leadership sul territorio, grazie al consenso dei tanti imprenditori che si identificano con la politica della società.

L'impresa consolida il proprio know-how e abbandona il settore "igiene della casa" per ottimizzare le performance nell'area "**igiene e bellezza della persona**" con l'obiettivo di essere sempre più presente sul territorio campano. È proprio in questi anni che nascono i marchi più importanti che rappresentano i principali canali di vendita della società: Idea Bellezza, Beauty Si e Vantage Point.

Pochi anni dopo, nel 1997 viene ridefinito e ampliato l'**assortimento dei prodotti**, viene avviata un'intensa attività promozionale in tutti i canali di distribuzione, in modo da ampliare l'offerta e conquistare rapidamente consistenti quote di mercato in tutta l'area meridionale del Paese.

Tra il 1999 e il 2002 la crescita della G&M diviene esponenziale: l'impresa diventa una **società per azioni** con sede logistica a Nola, ampliando gli spazi dedicati agli uffici e realizzando un comparto di stoccaggio merci di oltre 4.500 mq. Nella G&M sono impiegate oltre 90 persone che lavorano per la crescita della rete dei punti vendita affiliati e di proprietà e per affrontare adeguatamente le sfide competitive del nuovo millennio.

Per poter affrontare adeguatamente la crescita aziendale, nel 2005 sono stati avviati i lavori della **nuova sede di Nola Interporto** che si sviluppa su una superficie di 10.000 mq di area logistica e 2.000 mq di uffici. In particolare è stato attivato un moderno sistema di stoccaggio e picking delle merci a radiofrequenza che consentirà la preparazione automatizzata degli ordini per i comparti make-up, profumi e cosmetica.

Nel 2012 l'impresa lancia un altro ambizioso progetto, **Gcube**, un marchio di prodotti professionali per la cura e il benessere di cute e capelli che si distingue nel settore haircare per strategie di vendita, posizionamento e qualità di prodotto e servizio.

Attualmente la Gargiulo & Maiello è una PMI che **opera con successo nel Centro Sud Italia** e che punta ad un ampliamento strategico nell'area Nord del Paese. L'azienda è uno dei più importanti clienti delle Multinazionali del settore della cura della persona a conferma dell'efficacia delle scelte intraprese sino ad oggi.

Oggi, la Gargiulo & Maiello ha l'obiettivo di **generare valore per sé e per i suoi clienti**, proponendosi sul mercato come una realtà competitiva, capace di conquistarsi una solida posizione in un panorama concorrenziale sempre più selettivo

La Gargiulo & Maiello ha la sede legale in Napoli alla Via Posillipo 69/30. La Società è iscritta al Registro delle Imprese di Napoli al numero NA-255387e al numero 00269910634 di codice fiscale e Partita I.V.A con capitale sociale 7.500.000,00.

La Società ha per oggetto:

- il commercio all'ingrosso e al dettaglio anche online ed in franchising, la distribuzione per conto proprio o di terzi di articoli di profumeria in genere di cosmetica di chincaglieria, di bigiotteria, detersivi ed affini, di articoli di pelletteria;
- la prestazione di servizi logistici, di assistenza tecnica, tecnologica e di marketing rivolti alla commercializzazione ad alla distribuzione dei prodotti sopra indicati;
- l'assunzione di mandati di Agenzia o di rappresentanza

La società può compiere tutti gli atti occorrenti, a mezzo dell'organo amministrativo e ad esclusivo giudizio dello stesso, per l'attuazione dell'oggetto sociale e così tra l'altro: - compiere operazioni commerciali ed industriali, finanziarie (con esclusione di quelle di cui al d.lgs. 1 settembre 1993 n. 385, e al d.lgs. 24 febbraio 1998 n.58 e successive modificazioni), ipotecarie ed immobiliari compresi l'acquisto, la vendita e la permuta di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari, la locazione e l'affitto attivi e passivi di beni mobili e immobili, con esclusione delle locazioni finanziarie attive; - ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento (nonché' di leasing passivo) con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali; - concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di società controllanti, controllate e collegate (ai sensi dell'art. 2359 del codice civile) e controllate da una stessa controllante, e comunque all'interno di un medesimo gruppo.

La società Gargiulo & Maiello S.p.A. possiede il 100% delle quote della società Europrogetto S.r.l. e della società G-Cube S.r.l.

Gargiulo e Maiello sviluppa il proprio fatturato in tre differenti canali distributivi ed ovvero: 1) il canale ingrosso, 2) il canale retail e 3) il canale web.

Il canale ingrosso è servito sia attraverso la rete di agenzie presenti sul territorio nazionale, con il ruolo di procacciatori d'affari, sia attraverso un rapporto diretto (ingrosso c.d. Direzionale) con i clienti primari dell'azienda e con quelli appartenenti ai gruppi della distribuzione organizzata.

Il canale retail e, dunque, il consumatore finale dei prodotti del settore "Beauty", è raggiunto attraverso una rete di punti vendita a marchio "Idea Bellezza" presenti su tutto il territorio nazionale. I punti vendita della rete Retail sono gestiti dalla partecipata Europrogetto S.r.l.

Il canale web sviluppa il suo fatturato sia nella formula diretta – sito web aziendale www.ideabellezza.com – che nella formula indiretta (c.d. "Drop Shipping") attraverso piattaforme non proprietarie.

I clienti terzi serviti dalla Gargiulo e Maiello nell'ambito del canale ingrosso appartengono al settore tradizionale delle profumerie indipendenti e/o al settore della distribuzione organizzata.

Gargiulo & Maiello, si approvvigiona dei prodotti, successivamente distribuiti sui differenti canali, direttamente dall'industria con la quale annualmente vengono stipulati contratti di fornitura che regolano gli acquisti per l'intero anno.

Accanto ai prodotti a marchio terzi Gargiulo & Maiello ha sviluppato, nel tempo, una serie di linee di prodotto a marchio proprio nei differenti comparti ed in particolare in quello del Make-Up e Trattamento ed in quello dei prodotti di largo consumo per l'igiene della persona. Il comparto dei prodotti specifici per il trattamento dei capelli è, invece, oggetto dell'attività svolta dalla società partecipata G-Cube.

Il principale processo aziendale, in linea con la specificità del business aziendale, attiene all'area della logistica e si articola nei sotto-processi seguenti:

- Processo di approvvigionamento: ricerca e qualificazione fornitore, negoziazione condizioni, stipula contratto, emissione ordini di acquisto, verifica e qualificazione finale del fornitore;
- Processo di "In" della piattaforma distributiva: ricezione merce, validazione consegna ed individuazione difettosità, stoccaggio merce;
- Processo di "Out" della piattaforma distributiva: ricezione ordine cliente, preparazione spedizione, individuazione vettore, pianificazione consegna;
- Processo di fatturazione: predisposizione lista, emissione fattura e/o documento di trasporto.

Accanto ai processi più strettamente correlati al business aziendale occorre considerare i c.d. “processi di servizio” che sono trasversali alle aree d'affari e che riguardano:

- il processo amministrativo –contabile;
- il processo finanziario;
- il processo di pianificazione e monitoraggio dei risultati;
- il processo di gestione delle risorse umane;
- il processo di gestione dei sistemi informativi a supporto del business;
- il processo di marketing e comunicazione istituzionale.

Il sistema organizzativo di Gargiulo & Maiello

La Società ha adottato un sistema di Amministrazione cd. “tradizionale”.

Il controllo contabile viene esercitato da Collegio Sindacale.

Tutti i poteri di ordinaria e straordinaria Amministrazione spettano al Consiglio di Amministrazione, la rappresentanza e firma sociale spettano al presidente del Consiglio di Amministrazione anche Amministratore della Società.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del Decreto disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha segnato un momento di innovazione significativo nell'ambito dell'ordinamento penale.

Esso, infatti, istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *“interesse”* o a loro *“vantaggio”* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e, precisamente:

a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente”*;

b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della suddetta disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le Società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto e come di seguito indicati.

Il Decreto detta norme in ordine alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I dello stesso (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25), in particolare:

- a) 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 (art. 24 del Decreto);
- b) concussione e corruzione (art. 25 del Decreto).

Tuttavia, dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del Decreto ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa includendo, nei reati presupposto al Decreto, le seguenti ulteriori tipologie di reati:

c) **reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:** un primo intervento si è avuto con la *Legge n. 409 del 23 novembre 2001*, contenente “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*”, con la quale è stato inserito un art. 25-*bis* nel corpo del Decreto, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

d) **reati societari:** segue il D. Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, concernente la “*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*”, che ha inserito l'art. 25-*ter* nel testo del Decreto, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. c.c.. La *Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005* ha aggiornato e esteso tali reati e, di conseguenza, anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate, e, da ultimo, la legge n. 69 del 2015 ha nuovamente modificato l'art. 25-*ter* del Decreto mediante la riformulazione dell'art. 2621 c.c. e l'introduzione degli artt. 2621-*bis* e 2621-*ter* c.c.;

e) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati:** la *Legge n. 48 del 18 marzo 2008* di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica*”, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, e “*Norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” sono state introdotte nel Decreto l'art. 24-*bis* “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”;

f) **delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico:** un ulteriore intervento estensivo è quello della *Legge n. 7 del 14 gennaio 2003* “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo*”, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999, e “*Norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” che, con l'art. 3, ha introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-*quater* - *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico)*;

g) **delitti contro la personalità individuale** (tratta di persone e pedo-pornografia) e **delitti contro la vita e l'incolumità individuale:** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la *Legge n. 228*

dell'11 agosto 2003, relativo alle misure contro la tratta di persone, che, con l'art. 5, ha introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-*quinquies* - *Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale*. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge n. 38 del 6 febbraio 2006 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che con l'art. 10 ha aggiornato l'art. 25-*quinquies* del Decreto attraverso la Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, che, con l'art. 8, ha introdotto l'art. 25-*quater.1* (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*) nel testo del Decreto;

h) reati di abuso di mercato (reati finanziari): la Legge n. 62 del 18 aprile 2005 (Legge Comunitaria 2004) con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*sexies* - *Abusi di mercato*, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D. Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* "Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato" - Capo II Sanzioni Penali). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoghe responsabilità amministrative degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-*quinquies* del D. Lgs. n. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* "Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato" - Capo III Sanzioni Amministrative);

i) reati transnazionali: nuova estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale", adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale";

l) reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha inserito, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*septies* prevedendo la responsabilità amministrativa dell'ente in caso di commissione del reato di lesioni od omicidio colposo in violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

m) antiriciclaggio: il D. Lgs. 231 del 16 novembre 2007, che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha poi inserito, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*octies* (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e, da ultimo, con la Legge n. 186 del 2014, la nuova figura di "autoriciclaggio";

n) delitti di criminalità organizzata: le fattispecie di delitto di "Associazione per delinquere" (art. 416 c.p.), "Associazione di tipo mafioso" (art. 416-*bis* c.p.), "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri" (art. 291-*quater* T.U. di cui al D.P.R. n. 43/1973) e "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope" (art. 74 T.U. di cui al D.P.R. n. 309/1990) sono previsti, in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti, dall'art. 10 della Legge n. 146/2006. Tali delitti rilevano quando aventi la natura di reato transnazionale ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 146/2006. Tuttavia, a seguito dell'inserimento nel Decreto dell'art. 24-*ter*, i citati delitti rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, anche laddove non aventi il carattere di reato transnazionale;

o) delitti contro l'industria e il commercio: a tutela dell'ordine economico e del diritto individuale al libero svolgimento dell'attività imprenditoriale, la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto l'art. 25-*bis*.1 del Decreto, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio";

p) delitti in materia di violazione del diritto d'autore: altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dall'art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 che ha introdotto l'art. 25-*novies* all'interno del Decreto;

q) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), concernente la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione", adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché "Norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*decies* che prevede la responsabilità degli enti per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p.;

r) reati ambientali: il D. Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha dato attuazione alla direttiva 2008/99/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 19 novembre 2008 sulla tutela penale dell'ambiente, nonché alla direttiva 2009/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009 relativa all'inquinamento dei mari, introducendo, all'interno del Decreto, l'art. 25-*undecies*. Da ultimo, la legge n. 68 del 2015 ha esteso l'ambito dei reati ambientali alle seguenti fattispecie: **i)** Inquinamento ambientale (inteso quale compromissione o deterioramento significativo e misurabile dello stato preesistente); **ii)** Disastro ambientale ovvero un'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; **iii)** Impedimento del controllo ed omessa bonifica; **iv)** Associazione a delinquere (comune o mafiosa) aggravata e finalizzata al traffico ed abbandono di materiali ad alta radioattività; **v)** Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;

s) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal Decreto.

Il D. Lgs. 109/2012, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-*duodecies*;

t) corruzione tra privati: la Legge n. 190/2012 ha riformulato il testo dell'art. 2635 c.c., modificandone altresì la rubrica in «Corruzione tra privati» (in luogo dell'Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità). Si prevede ora che "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni". Ai sensi della Legge n. 190/2012 sono stati quindi

modificati gli articoli 25 e 25-ter del Decreto ed, infine, con il D. Lgs. 38/2017, l'introduzione dell'art. 2635-bis del codice civile introduce invece una fattispecie diversa, quella di **ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI**, che si articola in due ipotesi: 1. Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovute ai soggetti apicali o aventi funzione direttiva in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando l'offerta o la promessa non sia accettata (comma 1); 2. Sollecitare, per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata (comma 2). Per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 c.c., si applica all'ente la sanzione pecuniaria da **400 A 600 QUOTE** (anziché da 200 a 400); per l'istigazione alla corruzione da **200 A 400 QUOTE**. Quindi, in termini pratici, la sanzione pecuniaria edittale, nel massimo, può giungere sino a 900.000,00 euro nel primo caso e ad euro 600.000,00 nel secondo.

u) con la **Legge n. 199 del 29 ottobre 2016**, viene compreso nel catalogo di cui agli articoli 24 e seguenti, anche la fattispecie di **REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO**, commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente e con gli altri presupposto oggettivi e soggettivi di cui agli articoli 5, 6 e 7 del Decreto. La sanzione pecuniaria a carico dell'ente responsabile del reato di caporalato è stabilita tra **400 quote e 1.000 quote**;

v) La **Legge 9 gennaio 2019, n. 3**, rubricata "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", è intervenuta sul testo del Decreto, inasprendo le sanzioni applicabili per i reati presupposto di cui all'art. 25 del Decreto ed includendo nel novero il reato di cui all'art. 346 bis del codice penale, rubricato "TRAFFICO DI **INFLUENZE ILLECITE**".

z) **Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto, aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167)**. Tale estensione normativa punisce il reato di **ISTIGAZIONE E INCITAMENTO AL RAZZISMO ED ALLA XENOFOBIA**.

Z1) **Reato in materia di frode in competizioni sportive (art. 25 quaterdecies del Decreto, aggiunto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)**. Tale estensione normativa punisce il reato di **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI DI AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI DISPOSITIVI VIETATI**.

Z2) la c.d. "**riforma dei reati tributari**" introdotta con la Legge n. 19 dicembre 2019, n. 157, recante disposizioni urgenti e differibili in materia fiscale e di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. decreto fiscale), ha inserito l'art. 25 quinquiesdecies al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti (il "Decreto"). L'intervento normativo si innesta nel contesto della costante estensione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, determinata nel caso specifico, anche da un intervento europeo in tal senso (la direttiva UE 17/1371). L'art. 25 quinquiesdecies del Decreto, indica per quali reati tributari (previsti cioè nel testo del D.Lgs. 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente possa determinarsi la responsabilità amministrativa:

- 1) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- 2) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- 3) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- 4) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, d.lgs. 74/2000, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- 5) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- 6) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art. 10, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- 7) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

In caso di profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria subisce un aumento di un terzo. Sono inoltre applicabili le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del Decreto, ovvero, lettere c) (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d) (esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

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

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

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- d) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

Ne deriva che, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso *“nell’interesse”* o *“a vantaggio”* dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è quindi esclusa.

Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente, recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica. In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può avere comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo. In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (cfr. art. 6 comma 1 del Decreto).

L'intento del legislatore è quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della Società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1 del Decreto).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“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 di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

1.4 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2 del Decreto precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);

- previsione di protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio - reato;
- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente, degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto, disciplinati nel Decreto, non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Sicché, l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la Società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

1.5 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI

L'ente non sarà così ritenuto responsabile qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei ***“Modelli organizzativi idonei a prevenire reati”***.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata. In particolare, ai sensi dell'art. 6 della norma citata, sarà necessario provare quanto segue:

- a) **L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- b) **Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
- c) **Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;**
- d) **Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Modello dovrà:

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

Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente è responsabile se 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 di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.6 LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto: a) della gravità del fatto; b) del grado della responsabilità dell'ente; c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo: a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso; b) in caso di profitto di rilevante entità; c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente. L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorché questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione). Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel

Comune ove l'ente ha la sede principale. servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta. Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.7 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

SEZIONE SECONDA

IL MODELLO

2. SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche “Modello”) è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l’obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l’adozione del Modello, Gargiulo & Maiello si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell’etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Gargiulo & Maiello, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 RISCHIO ACCETTABILE

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti ai fini dell’applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

2.3 CODICE ETICO

Gargiulo e Maiello adotta il presente Codice Etico unitamente al Codice etico già presente nella società nella considerazione che i requisiti di legalità, lealtà e correttezza siano indispensabili per la miglior attuazione dell’oggetto sociale e per la garanzia del rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili.

Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

2.4 DESTINATARI ED AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà ai seguenti soggetti:

- **Amministratori della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- **Sindaci della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi effettivi o supplenti;
- **Direttori di Funzione:** con questo termine si indicano tutti i soggetti direttori di Divisioni operative all'interno della Società, ovvero tutti i soggetti dotati di autonomia funzionale e finanziaria, nonché i soggetti loro sottoposti aventi funzioni dirigenziali;
- **Collaboratori:** con questo termine si indicano tutti i collaboratori della Società e così i dipendenti inquadrati in qualsiasi mansioni, dirigenti, quadri ed impiegati.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti possono applicarsi, mediante apposite ed idonee clausole contrattuali, anche ai seguenti soggetti:

- **Clienti:** con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni alla Società, dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;
- **Fornitori:** con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali la Società richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza della Società. Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, la Società può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

2.5 PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO

2.5.1. Principio generale

I rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

2.2.2. Principio di lealtà e di fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti. In tal senso, l'obbligo di fedeltà comporta, per ogni dipendente, il divieto di:

- 1) assumere occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi senza la preventiva autorizzazione scritta della Società;
- 2) svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- 3) diffondere notizie idonee a nuocere all'immagine e agli interessi della Società.

Infine, tutti i dipendenti devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni contrattuali nell'ambito del rapporto di fiducia e di fedeltà.

2.5.3. Principi di imparzialità e conflitti di interessi

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli della Società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso.

Nei rapporti tra la Società e terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali. I rapporti devono essere gestiti senza ricorrere a mezzi illeciti.

Sono esplicitamente proibite pratiche aventi un fine corruttivo, che possono anche intravedersi in attività quali favori illegittimi o comunque ingiustificati, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

È fatto obbligo di riferire, al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della Società.

2.5.4. Informazioni riservate e tutela della privacy

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate, generalmente o specificatamente.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how ed ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati personali dei dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori.

Inoltre, anche nel rispetto della legislazione a tutela della privacy, i Destinatari si devono impegnare a proteggere le informazioni, generate o acquisite, e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

2.5.5. Tutela della persona

La Società, in tutti i luoghi in cui opera, svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. Tutti i Destinatari, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza.

I rapporti tra dipendenti della Società devono essere improntati ai principi di una proficua collaborazione e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. In particolare, non devono essere fatte discriminazioni o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso. In tal senso ciascun Destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio. I responsabili delle unità organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori.

A loro volta tutti i dipendenti devono prestare la massima collaborazione verso i loro responsabili, osservando con diligenza le disposizioni di lavoro loro impartite.

2.5.6. Tutela ambientale

I Destinatari, nello svolgimento delle loro funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale e promuovono, inoltre, una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

2.5.7. Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà della Società deve essere utilizzato per fini diversi da quelli indicati dalla medesima.

2.5.8. Processi di controllo

I Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e all'efficienza.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili

della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative a loro affidate.

2.5.9. Tenuta di informativa contabile e gestionale

Ogni atto od operazione, di qualsiasi tipo, posti in essere dai Destinatari, si dovrà basare su un'adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile.

Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

I Destinatari, che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della informativa e della documentazione di supporto, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo, ovvero nel caso di dirigenti apicali al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, nel caso di quest'ultimo, allo stesso Consiglio d'Amministrazione.

2.6 LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI

2.6.1 Clienti

La Società, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del cliente fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti e i servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

I Destinatari non devono promettere od offrire pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società. Sono permessi atti di ospitalità o omaggi la cui natura sia tale da non poter essere interpretata come finalizzata ad ottenere un trattamento di favore e il cui valore non superi un modico importo, per ogni singolo bene e formalmente per ogni singolo soggetto destinatario.

2.6.2 Fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

Qualora un Destinatario riceva proposte di benefici da un fornitore, deve immediatamente riferire al proprio superiore.

2.6.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali, rappresentate dai soggetti preposti ed autorizzati.

I Destinatari non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società.

Qualsiasi Destinatario riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo.

I Destinatari che, nell'ambito delle loro funzioni, si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della Società, sia veritiero e corretto.

2.6.4 Organizzazioni politiche e sindacali

La Società non eroga contributi a partiti, a comitati e organizzazioni politiche e sindacali.

Qualora un contributo, anche alle organizzazioni di cui sopra, sia ritenuto appropriato per il pubblico interesse, la Società determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore.

Tutti i contributi devono, comunque, essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ed adeguatamente registrati, con la massima trasparenza.

I Destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

2.6.5 Organi di informazione

I rapporti tra la Società ed i mezzi di comunicazione spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dalla Società.

La partecipazione, in nome della Società o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto nel rispetto delle procedure.

Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee.

2.7 VIOLAZIONI DEL CODICE

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

2.8 WHISTLEBLOWING

La società, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, istituisce “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità” dei soggetti che intendano comunicare un'irregolarità nell'applicazione del Modello ovvero la commissione di un reato.

L'Organismo di Vigilanza avrà cura di verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti a tale fine dalla Società. Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza saranno valutate laddove opportunamente circostanziate; mentre – come previsto dal Sistema Disciplinare – saranno passibili di sanzione le condotte di chi trascriva volontariamente informazioni o dati falsi nelle comunicazioni all'OdV. Sul punto è compito dell'Organismo di Vigilanza vigilare altresì sul rispetto del divieto di “atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione” (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto), monitorando i licenziamenti o altre misure (ad esempio, demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta e non anonima attraverso i seguenti canali informativi dedicati:

- posta fisica: invio di lettera formale presso l'indirizzo dell'Odv – **avv. Gabriele Mele, avv.gabrielemele@gmail.com e/o avv. Marcello Lala, avv.marlala@gmail.com.**
- canali informatici tramite l'indirizzo: – **avv. Gabriele Mele, avv.gabrielemele@gmail.com e/o avv. Marcello Lala, avv.marlala@gmail.com.**

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001

3.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto dalla Società, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di una serie di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di competenze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

La Società ha definito il proprio Organismo di Vigilanza (anche "OdV") come un **ORGANO COLLEGIALE** composto da due soggetti esterni alla Società, dotati dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

3.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può quindi prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Per garantire il rispetto del Modello, la Società istituisce, dunque, un OdV, chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto organo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

a) autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) professionalità. L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico - professionale;

c) continuità d'azione. L'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

In particolare, i componenti dell'OdV sopra individuati sono soggetti esterni alla realtà societaria, non legati alla stessa da alcun rapporto di lavoro subordinato, muniti dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo alla Società (con specifico riferimento alla funzione affari legali), che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della Società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

3.3. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti dell'OdV saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Non potrà essere nominato soggetto:

- (i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal Decreto (e sue successive modifiche ed integrazioni);
- (ii) che sia sottoposto ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal Decreto;
- (iii) che si trovi nelle ipotesi previste dall'art. 2382 codice civile;
- (iv) che si trovi in conflitto di interesse con la Società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposta, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

3.4. DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA

L'OdV rimarrà in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, salvo una diversa durata che potrà essere determinata in sede di nomina e conferimento di incarico da parte del Consiglio di Amministrazione ed il componente potrà essere rinominato.

In caso di cessazione in corso di mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sostituzione del componente monocratico.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; ovvero,
- la condanna con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importi l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza in relazione alle informazioni assunte nello svolgimento dell'incarico.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare al Consiglio di Amministrazione;

b) l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento). Il tutto per reati contestati dopo l'insediamento dell'OdV;

c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito dal componente dell'OdV, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

3.5. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l'opportunità da parte dei suoi componenti. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta per trimestre o comunque almeno quattro volte per ciascun esercizio.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dai componenti, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica ai referenti individuati all'interno della Società, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima di tale data. All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dai componenti e dal segretario da questi individuato.

Le riunioni potranno svolgersi mediante audio o videoconferenza ed a condizioni per cui i componenti dell'ODV possano individuare i soggetti presenti.

3.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo viene trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

3.7. ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell'OdV consistono, in generale, nel:

- vigilare sull'osservanza del Codice Etico di cui alla Parte Generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella Parte Speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;
- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- vigilare sul rispetto e la coerenza delle azioni poste in essere con i principi di *governance* adottati dalla Società;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;
- fornire consulenza – ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;
- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, l'OdV potrà esercitare, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, il componente dell'Organismo potrà avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organismo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine provvederà, previa consultazione con i propri referenti, a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;
- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite clausole contrattuali e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dello stesso;

- verificare periodicamente la mappatura ed analisi delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, il *management* ed i responsabili delle singole aree a rischio, nell'ambito delle rispettive funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di reati implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via *e-mail*) e non anonime;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Devono essere immediatamente comunicati all'OdV i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti l'attività aziendale.

A titolo esemplificativo devono essere trasmesse all'OdV le seguenti informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici, qualora presenti;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la competente Autorità Giudiziaria procede per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti all'attività aziendale;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- ad eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- ad eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ad ogni significativa variazione dei documenti redatti ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- alle notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- al bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- alle operazioni in violazione dell'art. 49 D. Lgs. 231/07 (operazioni in denaro contante e/o titoli, per importi superiori alla soglia di legge).

3.8. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione, affinché possa effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni, che invia al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello. A tal fine, l'OdV predispone e trasmette una dettagliata relazione al Consiglio di Amministrazione.

Resta fermo che l'OdV potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dal Presidente del Collegio Sindacale (ovvero dal Sindaco Unico), per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate ovvero in caso di urgenza o necessità individuate da dette figure apicali.

Con cadenza annuale, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (ovvero al Sindaco Unico) la relazione sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

L'OdV presenterà, inoltre, annualmente, un piano delle attività previste per l'anno successivo.

SEZIONE QUARTA

CODICE SANZIONATORIO

La Società si impegna, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

4.1. DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, previste nei seguenti articoli, sono soggetti in posizione apicale, ai sensi della lettera a) e b) dell'art. 5 del Decreto:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta, non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

4.2. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO

È compito dell'OdV verificare la corretta applicazione degli standards e delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'OdV riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente della Società deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'OdV, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'Organismo si impegna ad approntare. In ogni caso, la Società si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

4.3. SANZIONI

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art. 7 dello S.L. e del C.C.N.L. applicabile, per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal C.C.N.L. applicabile, per reiterata violazione colposa o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già avviato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre la sospensione cautelare del soggetto, sia esso in posizione apicale o diretto sottoposto, nel caso in cui la condotta del medesimo rappresenti la ipotetica commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

4.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. per i dirigenti, dalla stessa applicato.

4.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER

Ogni violazione, da parte dei Consulenti o dei Partner, delle linee guida, di cui al presente Modello, agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.