

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231

Sommario

Parte Generale

| | |
|--|----|
| 1. Finalità e principi di legge | 5 |
| 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 | 5 |
| 1.2 Le Linee Guida di Confindustria | 7 |
| 2. La Società, il modello di governance ed il sistema organizzativo | 10 |
| 2.1 La Società: Milano Serravalle - Milano Tangenziali SpA | 10 |
| 2.2 Il sistema di <i>governance</i> di Milano-Serravalle | 11 |
| 2.3 L'assetto organizzativo di Milano-Serravalle | 13 |
| 3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Milano-Serravalle | 15 |
| 3.1 le finalità del presente modello | 15 |
| 3.2 Il concetto di rischio accettabile | 16 |
| 3.3 La costruzione del Modello e la sua adozione | 16 |
| 3.4 La struttura del Modello | 18 |
| 3.5 I documenti connessi al Modello | 20 |
| 4. L'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 4.1 Premessa | 21 |
| 4.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 4.3.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari | 24 |
| 4.3.2 Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo | 25 |
| 4.3.3 Caratteristiche dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza | 26 |
| 4.4 Contenuti delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello | 27 |

| | |
|--|----|
| 5. Il Codice Etico | 28 |
| 5.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico | 28 |
| 5.2 Finalità del Codice Etico | 28 |
| 5.3 Struttura del Codice Etico | 29 |
| 6. Il sistema di deleghe e procure | 30 |
| 6.1 I principi generali | 30 |
| 6.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Milano-Serravalle | 30 |
| 7. Procedure manuali e informatiche | 32 |
| 8. Il controllo di gestione | 33 |
| 9. Formazione, comunicazione e diffusione del Modello | 34 |
| 9.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui documenti connessi | 34 |
| 9.2 La formazione sul Modello e sui documenti connessi | 35 |
| 10. Sistema disciplinare (ex d. lgs. 231/01 art. 6, c. 2, lett. e) | 36 |
| 10.1 Finalità del sistema disciplinare | 36 |
| 10.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori dipendenti | 36 |
| 10.3 Misure nei confronti degli Amministratori | 38 |
| 10.4 Misure nei confronti dei Sindaci | 38 |
| 10.5 Misure nei confronti dei Revisori | 39 |
| 10.6 Misure nei confronti di altri destinatari | 39 |
| 10.7 Ulteriori misure | 39 |
| 11. L'aggiornamento del modello | 40 |

Allegati

- Codice Etico
- Parti speciali

Parte Generale

1 Finalità e principi di legge

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, in breve, anche “Decreto 231” o “D.Lgs. 231/01”), ha inserito nell’ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell’ente rappresentato, vale a dire:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (c.d. “**soggetti in posizione apicale**”);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**” o “**soggetti sottoposti**”)¹.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell’art. 27 comma 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell’ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne.

¹ L’ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 231/01, soggetti destinatari della normativa sono gli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Si tratta, pertanto, di:

- > soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- > società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- > enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari della norma e dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua le CONDIZIONI DI IMPUTABILITÀ della responsabilità amministrativa da reato. Affinché sia possibile ricondurre il reato all'ente, la norma prevede che si verifichino tutte le seguenti condizioni:

- > il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- > i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- > i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 del medesimo Decreto individuano le IPOTESI DI ESENZIONE DI RESPONSABILITÀ, anche se in presenza delle condizioni di imputabilità di cui all'art. 5; l'ente, non risponde se prova che:

- > sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;

- > è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito “**Organismo di Vigilanza**”);
- > le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- > non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza interno all'ente.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Per maggiori dettagli sul Decreto 231 si rimanda all'Appendice Normativa Allegata al presente documento.

1.2 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, sin dal marzo 2002, ha emanato delle Linee Guida (“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/01”), più volte modificate ed aggiornate; le Linee Guida di Confindustria costituiscono quindi l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

E' opportuno evidenziare, tuttavia, che il mancato rispetto di punti specifici delle suddette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello definito dall'impresa, il quale, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida su singoli punti che non involgano i principi fondamentali.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- > **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- > **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- > **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi contemplati dal Decreto 231 sono:

- > Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- > sistema organizzativo;
- > procedure manuali ed informatiche;
- > poteri autorizzativi e di firma;
- > sistema di controllo di gestione;
- > comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi contemplati dal Decreto 231 (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- > Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- > struttura organizzativa,
- > formazione e addestramento,

- > comunicazione e coinvolgimento,
- > gestione operativa,
- > sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- > verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione / transazione / azione;
- > applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. "*segregation of duties*"), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- > documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

Tutti i sovraesposti principi sono parte integrante del presente Modello.

2 | La Società, il modello di governance ed il sistema organizzativo

2.1 La Società: Milano Serravalle - Milano Tangenziali S.p.A.

Milano Serravalle - Milano Tangenziali S.p.A. (di seguito anche “la Società” o, in breve, “Milano-Serravalle”) gestisce una rete infrastrutturale al servizio del territorio milanese e lombardo, perno di uno dei principali network europei. La Società è concessionaria fino al 2028 della A7 da Milano a Serravalle Scrivia e delle tre tangenziali milanesi (Ovest, Est, Nord); in totale, più di 180 chilometri di autostrade su cui viaggiano ogni giorno centinaia di migliaia di utenti.

Costituita nel 1951, Milano-Serravalle è orientata verso due obiettivi prioritari: rendere le “sue” autostrade ancora più efficienti e sicure e contribuire, insieme ad altri soggetti del settore, a ridisegnare un sistema infrastrutturale metropolitano e regionale.

La Missione

La Missione di Milano-Serravalle si concretizza nel perseguimento delle seguenti finalità-chiave:

- > essere protagonista attiva nelle iniziative strategiche relative alla viabilità lombarda;
- > mettere al centro il Cliente: anticipare e soddisfare le esigenze dei Clienti in termini di Mobilità, Sicurezza, Comfort e Servizi accessori;
- > garantire ai dipendenti condizioni di sviluppo e crescita professionale attraverso una formazione mirata, nel rispetto delle eguali opportunità e delle normative vigenti;
- > perseguire nell'esecuzione delle proprie attività il costante potenziamento delle infrastrutture, aumentando il livello qualitativo della rete gestita, potenziandone e riqualficandone i servizi accessori.

2.2 Il sistema di *governance* di Milano-Serravalle

Il modello di *governance* di Milano-Serravalle e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La struttura di Milano-Serravalle è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Milano-Serravalle ha privilegiato il c.d. "*sistema tradizionale*", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare; il Consiglio di Amministrazione nomina a sua volta un organo, l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, con funzioni consultive e di controllo sul funzionamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il sistema di *corporate governance* di Milano-Serravalle risulta, pertanto, articolato come di seguito descritto:

A) **Assemblea dei Soci:**

Milano Serravalle è una società per azioni sottoposta a Direzione e Coordinamento da parte della Provincia di Milano.

E' competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

B) **Consiglio di Amministrazione:**

Al Consiglio spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso deferito tutto ciò che dalla Legge non sia inderogabilmente riservato all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto, secondo quanto definito dallo Statuto, da un numero di consiglieri compreso tra 5 (cinque) e 7 (sette).

Ad oggi i consiglieri sono 7 (sette) nominati secondo quanto di seguito descritto:

- A. 5 (cinque) consiglieri nominati dall'Assemblea tra i candidati designati dagli Enti Pubblici Locali:
- > 4 (quattro) consiglieri sono nominati tra i candidati designati dall'Ente Locale che detenga, direttamente o indirettamente la maggioranza assoluta del capitale sociale;
 - > 1 (uno) consigliere è nominato dall'assemblea tra i candidati designati dagli altri Enti Locali azionisti;

Qualora non vi sia un Ente Locale che detenga la maggioranza assoluta del capitale sociale, i cinque consiglieri di cui sopra sono nominati tra i candidati designati dagli Enti Locali azionisti.

- B. 1 (uno) consigliere nominato dall'Assemblea tra quelli designati dagli Enti Pubblici non locali azionisti della Società.
- C. 1 (uno) consigliere nominato dall'Assemblea tra quelli designati dai soci diversi dagli Enti Pubblici.

Essi durano in carica per il periodo stabilito dall'Assemblea nei limiti fissati dalla legge.

Il Presidente viene nominato dall'Assemblea tra i consiglieri nominati nell'ambito di quelli designati dall'Ente Pubblico Locale di maggioranza.

Sono inoltre previste le cariche di Vice Presidente ed Amministratore Delegato.

C) Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da 5 (cinque) sindaci effettivi e da 2 (due) sindaci supplenti nominati come segue:

- > 1 (uno) Sindaco nominato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che assume le funzioni di Presidente;
- > 1 (uno) Sindaco effettivo nominato dall'A.N.A.S. S.p.A.;
- > 3 (tre) Sindaci effettivi e 2 (due) supplenti eletti liberamente dall'Assemblea.

Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;

- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

D) Organismo di Vigilanza

Nominato dal Consiglio di Amministrazione, e destinato a rimanere in carica, salvo revoca, quanto quest'ultimo.

E) Società di Revisione

L'Assemblea dei soci di Milano-Serravalle, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione legale del bilancio di esercizio e di quello consolidato.

2.3 L'assetto organizzativo di Milano-Serravalle

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati. La struttura organizzativa aziendale è improntata in modo da definire in maniera precisa le competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità ed è articolata in Direzioni/Servizi/ Funzioni.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa (Organigramma).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- > le Direzioni in cui si suddivide l'attività aziendale;
- > le linee di dipendenza gerarchica e funzionale;
- > i soggetti che operano nelle singole aree.

L'Organigramma aziendale ed eventuali ulteriori documenti di dettaglio, che specificano precisamente la struttura organizzativa, sono predisposti e aggiornati sulla base del disegno organizzativo definito dall'Alta Direzione (dove per Alta Direzione si intende il Consiglio di Amministrazione ed i suoi Organi).

I documenti indicati sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società.

Per ogni Direzione/Servizio/Funzione sono formalmente definiti compiti e obiettivi.

L'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità avviene nel rispetto del principio di separazione delle funzioni ("*Segregation of Duties*") secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo ed in particolare secondo la logica per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente e controlla l'operazione.

In generale, l'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- > a nessun soggetto sono attribuiti poteri illimitati;
- > i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e vengono portati a conoscenza dell'intera organizzazione;
- > i poteri autorizzativi e di firma sono attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate.

A tutte le Direzioni è conferito il potere di intrattenere i rapporti contrattuali con i terzi attinenti alle proprie competenze e necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Milano-Serravalle

3.1 Le finalità del presente Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, in breve, anche “**Modello Organizzativo**” o semplicemente “**Modello**”) rappresenta uno strumento di sensibilizzazione ed informazione nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e di tutti gli altri soggetti interessati, quali i dipendenti, i fornitori, i consulenti, le controparti contrattuali e i terzi in genere (d’ora innanzi, per brevità, i “**Terzi**” e, cumulativamente con gli altri soggetti, i “**Destinatari**”). Il Modello si propone quindi di fornire ai Destinatari, nell’espletamento di tutte le loro attività, una guida comportamentale in linea con i valori di Milano-Serravalle.

Il presente Modello, predisposto anche a seguito dell’individuazione delle aree di possibile rischio-reato nell’ambito dell’attività aziendale, si propone di:

- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di reati connessi all’attività aziendale;
- b) rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, non solo quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in illeciti sanzionabili anche dalla stessa Milano-Serravalle;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni quali, ad esempio, la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l’attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio.

3.2 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, è imprescindibile stabilire, anche ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, una soglia di accettabilità del rischio, sotto la quale non si ritiene di intervenire predisponendo misure di prevenzione ad hoc.

Il presente Modello, adottato da Milano-Serravalle, individua la soglia di accettabilità del rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 nell'efficace implementazione di un sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Fermo quanto sopra, la valutazione di accettabilità non può prescindere da un'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

3.3 La costruzione del Modello e la sua adozione

Nella Nella costruzione del proprio Modello Milano-Serravalle si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria precedentemente menzionate.

Il presente Modello è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Milano-Serravalle in data 15 marzo 2011.

Il Consiglio di Amministrazione ha anche provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

La Società, anche a mezzo dell'Organismo di Vigilanza, pone in essere attività finalizzate a monitorare costantemente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del Modello, disponendo interventi di miglioramento e aggiornamento alla luce sia di mutamenti organizzativi interni sia dell'evoluzione normativa.

A tal proposito, con riferimento al precedente Modello di Milano-Serravalle, è stato programmato un piano di intervento, volto a sottoporre ad una nuova analisi la struttura organizzativa della Società, per procedere all'aggiornamento del Modello stesso, incluso il presente "Documento di Sintesi" descrittivo delle sue principali caratteristiche.

Conseguentemente, Milano-Serravalle ha costituito all'uopo un Gruppo di Lavoro dedicato. Tale Gruppo di Lavoro ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi relativi alla fattispecie di reato oggetto della

normativa e del relativo Sistema di Controllo Interno. La Società ha redatto, sulla base dei risultati di tali attività, il presente “Documento di Sintesi”.

La costruzione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso analisi documentale e svolgimento di interviste con i responsabili delle attività nell’ambito della struttura aziendale al fine di individuare le caratteristiche dell’organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” di commissione dei reati (d’ora innanzi, per brevità, “Aree a Rischio Reato”), operata sulla base dell’esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a);
- c) identificazione, per ciascuna area a rischio, delle attività sensibili, nonché la rilevazione, l’analisi e la valutazione dell’adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- d) identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno;
- e) adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello ritenuto accettabile dalla Società i rischi identificati.

In particolare, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un’inventariazione ed una mappatura specifica delle attività aziendali, attraverso l’analisi della documentazione aziendale rilevante e lo svolgimento di interviste al personale della Società.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto un elenco delle “Aree a Rischio Reato”, ossia di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Unitamente all’attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, è stata effettuata un’attenta ricognizione dello status quo aziendale, con precipuo riguardo alle rimanenti componenti necessarie del Modello.

A questo proposito si rileva che, in conformità a quanto statuito dalle Linee Guida di Confindustria, il Gruppo di Lavoro, nello svolgimento del *risk assessment* e nell’individuazione dei controlli esistenti, ha preso in considerazione possibili episodi che abbiano potuto interessare la Società dal 2001 in poi con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 (es. indagini in corso, avvisi di garanzia, ecc.) – c.d. “analisi storica” – e delle risultanze emerse si è tenuto conto nello svolgimento delle attività di analisi del Sistema di Controllo Interno.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è altresì attribuito il compito di integrarlo ed aggiornarlo.

Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello anche per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

3.4 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da alcune “Parti Speciali”.

La “Parte Generale” illustra i principali contenuti del D.Lgs. 231/01, la funzione del Modello, i compiti del relativo Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, più in generale, i principi, la struttura e le logiche di funzionamento del Modello stesso.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alle specifiche categorie (o “famiglie”) di reato ed in particolare:

- > Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- > Parte Speciale B: Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento;
- > Parte Speciale C: Reati societari;
- > Parte Speciale D: Delitti contro la personalità individuale
- > Parte Speciale E: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- > Parte Speciale F: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita;
- > Parte Speciale G: Reati di criminalità organizzata, reati transnazionali, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- > Parte Speciale H: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i Destinatari di conformarsi alle regole di condotta previste dalle procedure e dalle regole aziendali, richiamate nel presente Modello, al fine di prevenire la commissione di reati, con particolare attenzione per quelli contemplati nel D. Lgs. 231/01.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le “Aree a Rischio Reato” e le relative attività sensibili;
2. le direzioni e/o gli uffici aziendali che operano all'interno di ciascuna Area a Rischio Reato;
3. i principali controlli previsti per la gestione delle singole Aree a Rischio Reato;
4. i reati che possono essere astrattamente commessi ed esemplificazioni delle connesse potenziali modalità di realizzazione;
5. i principi di comportamento da rispettare ed i controlli da attuare al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati;
6. gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Con riferimento alle seguenti tipologie di reato:

- > Art. 25 bis.1 D. Lgs. 231/01 – Delitti contro l'industria e il commercio;
- > Art. 25 quater D. Lgs. 231/01 – Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico;
- > Art. 25 quater1 D.Lgs. 231/01 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- > Art. 25 sexies D. Lgs 231/01– Reati di *market abuse*;
- > Art. 25 novies D. Lgs. 231/01 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

sulla base delle analisi condotte, non si è ritenuto necessario redigere Parti Speciali specifiche. Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di Milano-Serravalle, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché della tipologia e delle caratteristiche delle fattispecie di reato correlate, avendo altresì al riguardo quanto richiamato nel precedente paragrafo 3.2 (“Il concetto di rischio accettabile”).

La Società è impegnata a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

3.5 I documenti connessi al Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è integrato dai principi e dalle disposizioni contenuti nel Codice Etico, nonché dal complesso delle procedure e regole aziendali al riguardo rilevanti.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in Milano-Serravalle, in particolare, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- > **Codice Etico**, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei Destinatari;
- > **struttura organizzativa**, volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed a controllare la correttezza dei comportamenti, prevedendo, dove possibile, una segregazione delle funzioni, o, in alternativa, dei controlli compensativi;
- > **procedure aziendali e controlli interni**, tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, con particolare attenzione per quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
- > **sistema di deleghe e delle procure** e relativi poteri decisionali, coerenti con le responsabilità assegnate, al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- > sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (d'ora innanzi, per brevità, "Sistema Disciplinare" o "Sistema Sanzionatorio").

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti i documenti correlati e sopraccitati, inclusi gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati al riguardo secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

4 | L'organismo di vigilanza

4.1 Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilanza e di aggiornamento del Modello sia affidato ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza). Le Linee Guida di Confindustria, anche nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, richiamando l'indicazione contenuta nella Relazione di accompagnamento al Decreto 231, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla società diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli Amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale, e che sia caratterizzato dai seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed in considerazione della specificità dei compiti che ad essa fanno capo, Milano-Serravalle ha ritenuto che le funzioni di vigilanza e controllo debbano essere affidate ad un organo collegiale, composto da tre membri, funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato.

L'Organismo di Vigilanza è, quindi, un organo che ha l'obbligo di riferire direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e ciascun componente è sempre rieleggibile.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne vengono stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I componenti esterni dovranno essere muniti di esperienza in ambito societario o istituzionale tale da renderli idonei a svolgere funzioni di controllo.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto 231.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può avvenire unicamente per giusta causa, previa contestazione all'interessato e sentiti gli altri componenti.

Per giusta causa dovrà intendersi:

- > una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto 231, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- > una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- > una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della Relazione periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta;
- > comportamenti gravemente difformi rispetto alle previsioni del Modello Organizzativo;
- > la mancata partecipazione a più di due sedute consecutive senza giustificato motivo;
- > l'impossibilità sopravvenuta di partecipare a più di due sedute dell'Organismo di Vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione quando questi richieda l'intervento dell'Organismo stesso.

I membri dell'Organismo restano in carica, per lo svolgimento dei soli atti urgenti, anche in caso di cessazione, per qualsiasi ragione, sino alla nomina dei nuovi componenti.

L'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza che sia anche dipendente della Società cesserà automaticamente nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa.

4.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Milano-Serravalle è affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del Modello. Tale compito si estrinseca primariamente nelle seguenti attribuzioni:

- a. stabilire i contenuti e le tempistiche delle attività di monitoraggio e vigilanza, dotandosi degli

- opportuni strumenti, informativi e non, atti a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello (incluso il Codice Etico);
- b. attivare le procedure di monitoraggio e vigilanza, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività è demandata ai Responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati;
 - c. verificare l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico conformemente all'evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche all'organizzazione interna e all'attività aziendale e formulare proposte per il relativo aggiornamento;
 - d. vigilare sull'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle norme e delle procedure aziendali proponendo, laddove ritenuto opportuno, le necessarie integrazioni e variazioni;
 - e. fornire suggerimenti nel processo di definizione e/o aggiornamento della "normativa" interna (Codici deontologici e di comportamento, Istruzioni operative, Manuali di controllo, etc.) che la Società potrà darsi al riguardo del Modello;
 - f. verificare la definizione ed attuazione di iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della società del Modello, del Codice Etico e del Manuale delle procedure aziendali;
 - g. provvedere a coordinarsi con le funzioni aziendali per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
 - h. disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si verifichi la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- > **Autonomia e indipendenza:** tale requisito è stato assicurato collocando l'Organismo di Vigilanza come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minarne l'obiettività di giudizio;
- > **Professionalità:** questo requisito si riferisce al bagaglio di conoscenze tecniche e pratiche di cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- > **Continuità di azione:** per poter garantire una efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso, quale è quello della Società, si è ritenuto opportuno dedicare in maniera esclusiva una struttura all'attività di vigilanza sul Modello;

> **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'Organismo di Vigilanza ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per promuovere l'adeguamento del Modello alle esigenze connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, a modifiche societarie o del business, al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione aziendale.

4.3. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.3.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Al fine di assicurare un costante controllo sull'operato da parte dell'Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, anche nelle scelte più complesse, è stato stabilito un sistematico canale di comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le determinazioni di competenza, come di seguito specificato:

- a) nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per l'adempimento degli obblighi previsti dal Decreto 231, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza dietro specifica segnalazione o che abbia esso stesso accertato;
- b) attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno semestrale, sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, e sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) con cadenza semestrale nei confronti del Collegio Sindacale in merito alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute ed alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti;
- d) occasionalmente, nei casi in cui se ne ravveda la necessità, nei confronti del Collegio Sindacale per violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito all'adeguatezza ed al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche che dovessero - di volta in volta - essere rilevate nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza procede a valutare le notizie riguardanti presunte violazioni del Modello ricevute da terzi o dallo stesso rilevate, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

In particolare, a tale riguardo:

- A) qualora il responsabile della presunta violazione venga individuato in uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, operando sempre e comunque nel rispetto delle regole delineate nel Modello, sottoporrà direttamente e immediatamente l'esito delle proprie autonome valutazioni al Consiglio di Amministrazione che, dopo aver proceduto agli accertamenti necessari e sentito il Collegio Sindacale, valuterà comunque l'opportunità di proseguire o meno nelle proprie ulteriori verifiche, adottando le opportune iniziative;
- B) qualora il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale chiedano di conoscere i testi delle segnalazioni di cui sopra, gli stessi dovranno essere riportati in forma anonima e non dovranno permettere l'identificazione di colui che ha inviato la segnalazione stessa.

Nei casi sopra individuati, la convocazione del Consiglio di Amministrazione verrà effettuata sulla base delle disposizioni dello Statuto e del codice civile.

In generale, in caso di disaccordo tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli stessi, anche disgiuntamente, potranno relazionarsi direttamente con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, cui verranno sottoposte le differenti valutazioni per una disamina e soluzione del contrasto.

4.3.2 Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo

Milano-Serravalle richiede alle sue società controllate l'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto, E' cura dell'Organismo di Vigilanza di Milano-Serravalle coordinarsi con gli Organismi di Vigilanza delle società controllate, al fine di un tempestivo scambio di informazioni con riguardo alle caratteristiche delle attività di vigilanza e monitoraggio sui rispettivi Modelli e di favorire l'utilizzo di metodologie e approcci comuni o similari.

4.3.3 Caratteristiche dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione del Modello stesso, che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello o comunque sulle attività poste in essere da Milano-Serravalle.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a) le informazioni da segnalare riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231 in relazione all'attività della Società stessa;
- b) l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza di Milano-Serravalle;
- c) l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali conseguenti provvedimenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- d) le segnalazioni potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza di Milano-Serravalle agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede; il procedimento di accesso alla documentazione dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire conformemente a quanto espressamente previsto nel Regolamento dell'Organismo stesso;
- e) le segnalazioni potranno essere trasmesse tramite posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la Società o tramite posta elettronica all'indirizzo organismodivigilanza@serravalle.it;
- f) le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dell'Organismo stesso.

All'Organismo di Vigilanza, oltre alle segnalazioni sopra elencate ed alle informazioni individuate attraverso procedure aziendali e/o a regole/istruzioni specifiche, deve essere obbligatoriamente comunicata/e:

- a) qualsivoglia informazione e/o notizia proveniente da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi

- altra Autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dalla legge;
- b) le richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società in caso di avvio del procedimento giudiziario per i reati previsti dalle legge;
 - c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni collegabili anche solo potenzialmente alle fattispecie di reato stabilite dalla legge;
 - d) informazioni in merito alla attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate;
 - e) informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
 - f) segnalazioni di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi sul lavoro o nei cantieri che vedano la Società quale committente.

Inoltre, in caso di informazioni e/o notizie relative alla commissione dei reati previsti dalla legge o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, ciascuno deve rivolgersi al proprio responsabile, il quale ne riferirà all'Organismo di Vigilanza o, qualora ciò non sia possibile per motivi di opportunità, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza deve inoltre essere obbligatoriamente fornito dalla Società il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni dalla stessa adottato e portata a conoscenza qualsiasi modificazione dello stesso.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

4.4 Contenuti delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare, tra l'altro:

- a. i principali atti e contratti conclusi dalla Società in aree di attività a rischio al fine di verificare la rispondenza delle attività ad essi attinenti alle norme procedurali e comportamentali stabilite dal Modello;
- b. le procedure aziendali operative nelle aree di attività identificate potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

5 | Il Codice Etico

5.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è l'adozione e l'attuazione dei principi etici ritenuti rilevanti per la prevenzione dei comportamenti illeciti, anche ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Milano-Serravalle ha pertanto adottato un proprio Codice Etico.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Milano-Serravalle crede e a cui intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico di Milano-Serravalle è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che Milano-Serravalle intende rispettare, promuovere e diffondere nello svolgimento dell'attività aziendale anche a tutela della sua reputazione e della propria immagine. Nel Codice Etico, qui allegato, sono illustrati i principi etici fondamentali per Milano-Serravalle e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali.

I principi contenuti nel Codice Etico mirano quindi non solo ad evitare la commissione di veri e propri reati, bensì a promuovere l'adozione di condotte etiche in linea con gli standard adottati dalla Società.

5.2 Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico esprime il “contratto sociale ideale” dell'impresa con i propri *stakeholder* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizza-

zione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Codice Etico è, inoltre, uno degli elementi fondamentali che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reato connessi all'applicazione del Decreto 231 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

5.3 Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico in allegato al presente documento è così strutturato:

- Sistema dei Valori
- Missione Aziendale
- Destinatari
- Criteri di condotta per la gestione aziendale
- Criteri di condotta nei rapporti con i terzi
- Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico e sanzioni.

6 | Il sistema di deleghe e procure

6.1 I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Milano-Serravalle è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

6.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Milano-Serravalle

La Società è dotata di un sistema di procure e deleghe ben definito e formalizzato. In particolare, l'attribuzione dei poteri e delle responsabilità è formalizzata in un sistema di deleghe e procure. Per "delega" si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. Per "procura" si intende il negozio giuridico unilaterale in cui sono espressamente indicati i poteri di firma attribuiti a ciascun soggetto.

Il Consiglio di Amministrazione conferisce le deleghe al Presidente, al Vice Presidente ed all'Amministratore Delegato.

La nomina dei procuratori avviene mediante conferimento di procura da parte dell'Amministratore Delegato.

Tutte le deleghe consentono di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun procuratore e risultano coerenti con la posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa. Le deleghe sono rilasciate nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni; non si ravvisano infatti, sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili: ciò assicura una riduzione del rischio di commissione di fattispecie penalmente rilevanti

Le procure a dirigenti e dipendenti della Società prevedono firme congiunte da parte di responsabili di funzioni aziendali diverse (es.: nessuna disposizione bancaria può essere effettuata senza la firma congiunta).

Le deleghe e le procure sono, ove necessario, formalizzate attraverso atti notarili e comunicate mediante lettere di incarico redatte su carta intestata della Società, puntualmente protocollate, oltre che firmate “per accettazione” dal destinatario.

7 | Procedure manuali e informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha perfezionato ed integrato un complesso di procedure, sia manuali che informatiche e di protocolli volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali e strutturato in modo da garantire quanto più possibile il rispetto del principio della separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire interamente un processo dall'inizio alla fine.

In particolare, le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, costituiscono le regole da seguire nell'ambito dei processi aziendali, definendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa e di controllo sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

8 | Il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, la corretta pianificazione, la verificabilità, la tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse a disposizione delle singole Direzioni e funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget in base a situazioni "actual" periodiche, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento.

9 | Formazione, comunicazione e diffusione del modello

9.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui documenti connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori ed i Sindaci) e al personale della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in forma sintetica sul sito internet della Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali Milano-Serravalle intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali.

Milano-Serravalle si impegna a non iniziare né proseguire alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

9.2 La formazione sul Modello e sui documenti connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte degli organi preposti della Società, di iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, al fine di consolidare e incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza si assicura che i principi e i contenuti del Modello, e quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative obbligatorie (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), le cui modalità di esecuzione sono pianificate mediante predisposizione di specifici Piani di formazione, implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono differenziati in base al ruolo e alla responsabilità dei soggetti interessati, predisponendo una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio reato" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono tra l'altro una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) e una parte specifica sul Modello adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello, procedure e regole aziendali correlate al Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione è tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.

10 | Sistema disciplinare (ex D.Lgs 231/01 Art. 6, C. 2, Lett. E)

10.1 Finalità del sistema disciplinare

Milano-Serravalle considera essenziale il rispetto del Modello e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello e dal Codice; tali violazioni possono essere considerate, nei casi più gravi, lesive del rapporto fiduciario connesso al rapporto di lavoro.

Ai fini dell'applicazione da parte di Milano-Serravalle delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da Milano-Serravalle in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Milano-Serravalle. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da Milano-Serravalle, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

10.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori dipendenti

In conformità alla legislazione applicabile, Milano-Serravalle informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione, divulgazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da Milano-Serravalle al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale

del Lavoro vigente (CCNL) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300 (cd. Statuto dei Lavoratori),

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il CCNL prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. Costituisce dunque illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa, necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle regole e procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società applicherà i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

10.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

10.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

10.5 Misure nei confronti dei Revisori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare.

10.6 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Milano-Serravalle e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Milano-Serravalle o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di Milano-Serravalle, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

10.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Milano-Serravalle di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

11

L'aggiornamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza e delle Direzioni/Funzioni eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento - in conseguenza, ad esempio, di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative -, sempre tenendo conto del livello di rischio ritenuto accettabile.

Il Consiglio di Amministrazione deve adoperarsi anche affinché i soggetti responsabili delle diverse Direzioni/Funzioni competenti apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni al corpo procedurale sottostante il Modello.

Appendice Normativa

1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire:

- c) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. “*soggetti in posizione apicale*”);

d) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. “*soggetti in posizione subordinata*” o “*soggetti sottoposti*”)².

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell’art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell’ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all’individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l’illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l’ente.

Quanto alla NATURA DELLA RESPONSABILITÀ del Decreto 231, nonostante la qualifica di *responsabilità amministrativa* che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell’intero *corpus* legislativo. Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell’ente in dipendenza della commissione di un reato di cui l’ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell’ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell’inservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un’accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l’attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell’ente. E’ comunque prevista per l’ente la possibilità di essere “esonero” da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d’impresa con l’adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell’ente.

² L’ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 231/01, soggetti destinatari della normativa sono gli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua le CONDIZIONI DI IMPUTABILITA' della responsabilità amministrativa da reato. Affinché sia possibile ricondurre il reato all'ente, la norma prevede che si verifichino tutte le seguenti condizioni:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano le IPOTESI DI ESENZIONE DI RESPONSABILITÀ', anche se in presenza delle condizioni di imputabilità di cui all'art. 5; infatti, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di

responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a). L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (l'Organismo di Vigilanza);
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che devono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel disposto dell'**art. 24 del Decreto 231**, sono compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

L'*art. 25 del Decreto 231* annovera tra i reati contro la **Pubblica Amministrazione** rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati "propri", in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. La norma suddivide tali reati in tre categorie in relazione alla gravità delle singole condotte delittuose.

La prima categoria comprende:

- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) in relazione sia alle ipotesi di corruzione attiva (art. 321 c.p.), sia alle ipotesi di istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 1 e 3 c.p.).

La seconda categoria comprende:

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione semplice in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.) incluse anche le ipotesi inerenti il corruttore (art. 321 c.p.) e l'istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 2 e 4 c.p.).

La terza categoria comprende:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) aggravata quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (a norma dell'*art. 319-bis* c.p.);
- corruzione aggravata in atti giudiziari (art. 319-*ter* c. 2 c.p.) comprese le ipotesi relative al corruttore.

Il Decreto 231 prevede l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente anche ai casi in cui i reati indicati nelle tre categorie sopra descritte siano stati commessi da pubblici impiegati, incaricati di un pubblico servizio, membri degli organi delle Comunità europee ovvero da funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Per *Pubblica Amministrazione* si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, ossia l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

Per *istituzioni pubbliche* si intendono, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.

Per *pubblico ufficiale*, come disciplinato dall'art.357 c.p., si intende un soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi.

Per *incaricato di pubblico servizio*, come disciplinato dall'art.358 c.p., si intende chi, a qualunque titolo, presta un "pubblico servizio", intendendosi per tale *"un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale"*.

E', pertanto, un incaricato di pubblico servizio colui che svolge una 'pubblica attività', non riconducibile ad alcuna delle funzioni sopra descritte e non concernente semplici mansioni d'ordine e/o la prestazione di opera meramente materiale ed, in quanto tali, prive di alcun apporto intellettuale e discrezionale. Esempi di Impiegati di Pubblico Servizio sono i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati

L'*art. 24-bis del Decreto 231* è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di *delitti informatici e trattamento illecito di dati*. Tali reati presupposto sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di *sistema informatico* e di *dato informatico*. Per *sistema informatico* si intende “qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati”. Il concetto di *dato informatico* è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire: “qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione”.

L'art. 24-ter del Decreto 231 è stato introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n.94 ed include nell'ambito della responsabilità amministrativa d'impresa i **delitti di criminalità organizzata**, che comprendono le seguenti fattispecie di reato:

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina (art. 416, VI comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- delitti di associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del VI comma);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.);
- delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso anche straniere previste dall'art. 416 *bis* c.p.;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p.

L'*art. 25-bis del Decreto 231*, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

L'*art. 25-bis.1 del Decreto 231*, introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", riguarda i delitti contro l'industria e il commercio. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

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

Il D. Lgs. n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'*art. 25-ter* estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Con l'*art. 25-ter del Decreto 231* sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c. 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (*art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58*);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (*art. 2624 c.c., abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39*);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'*art. 25-quater del Decreto 231*, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo", stipulata a New York il 9 dicembre 1999, dispone la punibilità dell'ente, ove ne sussistano i presupposti, nel caso in cui siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Rispetto alle altre disposizioni, l'*art. 25-quater* si caratterizza in quanto non prevede un elenco di reati chiuso e tassativo, ma si riferisce ad una generica categoria di fattispecie, accomunate dalla particolare finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

I reati si realizzano qualora l'ente o una sua struttura organizzativa venga utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di atti terroristici (anche con riferimento all'arruolamento, addestramento o propaganda agli stessi) o di eversione dell'ordine democratico. In particolare, sono da richiamare, tra le altre, le seguenti fattispecie di reato: associazione con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza

agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante *“Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine”*, ha inserito nel Decreto 231 l'**art. 25-quater.1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, che si realizza qualora, in assenza di esigenze terapeutiche, si cagioni una mutilazione degli organi genitali femminili (si intendono come tali la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo).

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto *“criterio strutturale”* che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 - impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente.

L'**art. 25-quinquies del Decreto 231** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata *“dei delitti contro la personalità individuale”*.

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);

- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'*art. 25-sexies* che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di abusi di mercato ossia di commissione dei reati/illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187-bis T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-ter T.U.F.).

Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario.

La repressione degli abusi di mercato è basata su un sistema a "doppio binario", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-bis e 187-ter T.U.F.

L'*art. 25-septies del Decreto 231* è stato introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ("*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", anche "*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" o "*TUSSL*"). Il disposto, recante misure relative alla commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

A differenza degli altri reati presupposto individuati nel Decreto 231, che sono di natura dolosa e quindi posti in essere volontariamente dal soggetto), i reati considerati nell'art. 25-septies, invece,

sono di natura colposa. A tale riguardo, un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'art. 10 della *Legge n. 146 del 16 marzo 2006* ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. "reati transnazionali". L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transnazionale" il reato in cui sia coinvolto un "gruppo criminale organizzato", nonché:

- sia commesso in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali disciplinati dalla Legge 146/2006 ed inclusi nell'ambito di responsabilità ex DLgs 231/01 sono i seguenti:

- 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* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) se commessi con carattere di transnazionalità. Successivamente il DLgs 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f) e con l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel Decreto 231 (art. 63 D. Lgs. n. 231/2007), tali delitti risultano rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

L'*art. 25-octies del Decreto 231* (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale. Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-*octies* del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

L'ente risponde per tali reati se ad esso ne deriva un interesse o un vantaggio. In considerazione del fatto che i reati di cui agli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25-*octies* nell'elenco dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio

crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare l'art. 648-bis c.p., vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione “depurati”, in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita. L'art. 648-ter c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

E' opportuno fare un breve cenno al fatto che il D. Lgs. n. 231/2007 per specifiche categorie di soggetti, e cioè per intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili, e altri soggetti che operano in specifiche attività, prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (rispetto al contenuto dell'art. 6) al quale impone l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni antiriciclaggio previste dal decreto stesso (art. 52 D. Lgs. n. 231/2007). L'Organismo è tenuto inoltre ad informare le autorità di controllo indicate nell'art. 52 delle infrazioni in materia di antiriciclaggio. Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è sanzionato penalmente con la reclusione fino ad un anno e la multa da cento a mille euro (art. 55 D. Lgs. n. 231/2007).

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante “Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” ha introdotto nell'ambito del Decreto 231 l'*art. 25-novies*, con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore. I reati ivi inclusi e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Attraverso l'art.4 della legge n.116 del 3 agosto 2009 recante la “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla 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” è disciplinato nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti – attraverso l'*art. 25-novies* del Decreto 231 - il delitto concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

2 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati presupposto sono riportati specificatamente al precedente paragrafo 1 dell'Appendice Normativa), disciplinate dagli artt. 9 - 23 del Decreto 231, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 - 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); loro finalità è la prevenzione dei comportamenti connessi alla commissione di reati. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- i. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; ne è possibile l'applicazione in via definitiva nei casi più gravi descritti dall'art. 16 del Decreto 231. Inoltre, l'art. 45 del Decreto 231, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive in via cautelare quando sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". L'art. 53 del Decreto prevede inoltre la possibilità di disporre il sequestro preventivo, finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente sia stata applicata una sanzione interdittiva.

3 Le misure cautelari

Come visto, la legge consente altresì di applicare all'ente le sanzioni interdittive anche a titolo cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non è stato ancora condannato. Per tale motivo, queste misure possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero.

L'art. 45 ne indica i presupposti condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza.

Il procedimento applicativo è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, con alcune deroghe.

Il giudice può anche decidere, in luogo della misura interdittiva, di nominare un commissario giudiziale, ai sensi dell'art. 15 del Decreto, indicandone compiti e poteri.

4 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente", prevede che l'ente non risponde se prova che:

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

L'art. 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

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 (art. 7, comma 2).

5 Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

5.1 Salute e Sicurezza Sul Lavoro

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-*septies* D.Lgs.231/01, l'art.30 del D.Lgs.81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti

gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello Organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

Via del Bosco Rinnovato, 4/A
20090 Assago (MI)

Attività di direzione e coordinamento:
Provincia di Milano

www.serravalle.it