

D.R.P. S.R.L.



Sede legale: Via Giulio Starace, 60 – 80014 Giugliano in Campania (NA)

Capitale Sociale Euro 15.000,00 interamente versato

Iscritta al Registro delle Imprese di Napoli

C.F. e P. IVA: 06702681211

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

Approvato dall'Organo Amministrativo il 10/11/2025



PARTE GENERALE

REGISTRO DELLE REVISIONI		
Numero revisione	Data revisione	Oggetto delle modifiche
0	10/11/2025	Creazione documento

ITER DI EMISSIONE DEL DOCUMENTO			
Redazione	Tax Audit & Finance Srl	Data: 10/11/2025	Firma:
Approvazione	Amministratore Unico	Data: 10/11/2025	Firma:



INDICE

DEFINIZIONI / GLOSSARIO	5
ABBREVIAZIONI / ACRONIMI.....	9
CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO	11
1.1. Introduzione.....	11
1.2. Natura della responsabilità.....	12
1.3. L'adozione del Modello quale possibile “esimente”	12
1.4. Finalità del Modello.....	14
1.5. Destinatari del Modello.....	15
1.6. Fattispecie di reato	16
1.7. Sistema sanzionatorio “231”	22
1.8. Vicende modificate dell’ente	24
1.9. Codici di comportamento (Linee Guida Confindustria).....	27
CAPITOLO 2 - IL MODELLO IN D.R.P. S.r.l.....	28
2.1 D.R.P. S.r.l.....	28
2.2 Modello di governance di D.R.P.....	30
2.3 Assetto organizzativo di D.R.P.....	30
2.4 Il Progetto di D.R.P. per la definizione del proprio Modello	30
2.5 Presentazione del Progetto ed individuazione dei processi sensibili	32
2.6 Identificazione dei key officers.....	33
2.7 Analisi dei processi e delle attività sensibili e strumentali	34
2.8 Gap analysis ed Action plan, redazione/aggiornamento procedure e Modello	35
2.9 Condivisione, approvazione e divulgazione del Modello	36
2.10 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di D.R.P.....	37
2.11 Gestione delle risorse finanziarie	39
2.12 Misure di prevenzione e controllo: i protocolli	40
2.13 L’attribuzione di poteri e deleghe di funzioni	40
2.13.1 Criteri di attribuzione di deleghe e procure	41
2.13.2 Modalità di esercizio di deleghe e procure	42
2.14 La violazione del Modello	42
CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	44
3.1 L'Organismo di Vigilanza di D.R.P.	44
3.2 Requisiti dell'OdV	44
3.3 Composizione	45
3.4 Nomina	46
3.5 Sostituzione o revoca dell'Organismo di Vigilanza	47
3.6 Collaborazione	47
3.7 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	48
3.8 Segnalazioni e flussi informativi trasmessi all'OdV	50
3.8.1 Flussi informativi verso l'OdV	50
3.8.2 Reporting dell'OdV verso gli organi societari	52



3.9 La disciplina del <i>Whistleblowing</i> (D.Lgs. 24/2023)	53
CAPITOLO 4 – IL SISTEMA DISCIPLINARE	58
 4.1 Funzione del sistema disciplinare	58
 4.2 Sanzioni e misure disciplinari	59
 4.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	59
 4.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	59
 4.2.3 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni	59
 4.2.4 Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	59
 4.2.5 Misure nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni all’OdV	60
 CAPITOLO 5 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	61
 5.1 Premessa	61
 5.2 Dipendenti	62
 5.3 Membri degli Organi Sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza	63
 5.4 Altri Destinatari	63
 CAPITOLO 6 - AGGIORNAMENTO MODELLO E RAPPORTO CON CODICE ETICO	64
 6.1 Aggiornamento ed adeguamento	64
 6.2 Armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico	64



DEFINIZIONI / GLOSSARIO

Area/Attività sensibile o a rischio: aree/attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Azienda: è un'organizzazione di persone e mezzi finalizzata alla soddisfazione di bisogni umani attraverso la produzione, la distribuzione o il consumo di beni economici e servizi verso clienti.

Codice etico (anche “**Codice**”): documento ufficiale della Società che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei suoi “portatori d’interesse”.

Cod. Amb. o Codice dell'Ambiente: il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 recante “Norme in materia ambientale” e successive modifiche e integrazioni.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n°231 (anche “**D. Lgs. 231/01**” o “**D. Lgs. 231**” o “**Decreto**” o “**231**”): disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Decreto Legislativo n. 24/2023 o il Decreto Whistleblowing: il D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15.03.2023 n. 63) “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Delega: è il conferimento di poteri o competenze (in tutto o in parte), da parte di un soggetto (il “delegante”) ad un altro soggetto (il “delegato”), mediante un atto generalmente scritto.

Deposito temporaneo: il raggruppamento dei rifiuti effettuato, prima della raccolta, nel luogo in cui gli stessi sono prodotti, nel rispetto dei limiti quantitativi ovvero temporali previsti dalla normativa applicabile, anche in ragione della tipologia dei rifiuti oggetto del deposito.

Destinatari: soggetti a cui si applicano il Codice Etico ed il Modello Organizzativo. Generalmente sono Destinatari del Codice Etico tutti i portatori di interessi della Società.

Detentore di rifiuti: il produttore di rifiuti o la persona fisica o giuridica che ne è in possesso.



Discarica: area adibita a smaltimento dei rifiuti mediante operazioni di deposito sul suolo o nel suolo, compresa la zona interna al luogo di produzione dei rifiuti adibita allo smaltimento dei medesimi da parte del produttore degli stessi, nonché qualsiasi area ove i rifiuti sono sottoposti a deposito temporaneo per più di un anno. Sono esclusi da tale definizione gli impianti in cui i rifiuti sono scaricati al fine di essere preparati per il successivo trasporto in un impianto di recupero, trattamento o smaltimento, e lo stoccaggio di rifiuti in attesa di recupero o trattamento per un periodo inferiore a tre anni come norma generale, o lo stoccaggio di rifiuti in attesa di smaltimento per un periodo inferiore a un anno.

Disciplina Privacy: il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, il D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del “Garante per la Protezione dei Dati Personalini”.

Ente: il termine Ente viene generalmente utilizzato per indicare una persona giuridica; un significato più ampio considera l’Ente quale un’organizzazione di persone o di beni che assume una qualche rilevanza per l’ordinamento giuridico.

Funzione aziendale responsabile: funzione aziendale alla quale è assegnata l’applicazione di un protocollo o deputata a svolgere specifiche funzioni o a compiere determinati atti.

Gestione dei rifiuti: le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti, compresi il controllo di tali operazioni e gli interventi successivi alla chiusura dei siti di smaltimento, nonché le operazioni effettuate in qualità di commerciante o intermediario.

Gestore: i soggetti eventualmente individuati dalla Società come competenti per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali.

Illeciti amministrativi: si intendono gli illeciti previsti dalla legge n°62 del 18 aprile 2005 che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

Intermediario: qualsiasi impresa che dispone il recupero o lo smaltimento dei rifiuti per conto di terzi, compresi gli intermediari che non acquisiscono la materiale disponibilità dei rifiuti.

Job description: è una descrizione che rappresenta una corretta interpretazione delle principali caratteristiche di una posizione organizzativa. In essa ritroviamo, in sintesi, il



nome della posizione, le mansioni svolte, il posizionamento gerarchico e le relazioni con le altre funzioni organizzative.

Linee Guida Confindustria: "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto 8 giugno 2001, n. 231" adottate da Confindustria, così come di volta in volta aggiornate.

D.R.P. S.r.l. (anche "D.R.P." o la "Società" o "DRP").

Miscelazione di rifiuti: unione di rifiuti tale da rendere estremamente difficolcosa, se non impossibile, la successiva separazione o differenziazione.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche "Modello Organizzativo" o "Modello" o "MOG"): documento, redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01, da adottare ed approvare da parte dell'Organo Amministrativo della Società al fine di prevenire la commissione di reati presupposto 231.

Organi sociali: l'Assemblea dei Soci, l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale (laddove previsto) ed il Revisore legale dei conti (laddove previsto).

Organismo di Vigilanza (anche "OdV" o "Organismo"): l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

Portatori di interessi (anche "Stakeholders"): soggetti che hanno interessi (economici e non) nei confronti della Società e/o che portano interessi, nonché valori e bisogni alla stessa. Si suddividono in "portatori di interessi interni" alla Società (soci, amministratori, dipendenti, etc.) e "portatori di interessi esterni" alla Società (collaboratori, fornitori, consulenti, clienti, istituti e soggetti finanziatori, Pubblica Amministrazione, etc.).

Principi di comportamento: principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi nell'effettuazione delle attività di cui al Modello Organizzativo.

Processi a rischio: attività aziendali o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti (reati o illeciti amministrativi) di cui al D. Lgs. 231/01.

Produttore di rifiuti: il soggetto la cui attività produce rifiuti (produttore iniziale) o chiunque effettui operazioni di pretrattamento, di miscelazione o altre operazioni che hanno modificato la natura o la composizione di detti rifiuti.

Protocollo: specifica procedura per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.



Quote: quantificazione della sanzione pecuniaria in relazione alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.

Reati presupposto 231 (anche “**Reati presupposto**” o “**Reati**”): le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

RENTRI: strumento su cui il Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica fonda il sistema di tracciabilità dei rifiuti e prevede la digitalizzazione dei documenti relativi alla movimentazione e al trasporto dei rifiuti.

Rifiuto: qualsiasi sostanza od oggetto di cui il detentore si disfa o abbia l’intenzione o abbia l’obbligo di disfarsi.

Rifiuto pericoloso: rifiuto che presenta uno o più caratteristiche di cui all’allegato I della Parte IV del Codice dell’Ambiente.

Segnalante (o Whistleblower): è colui che, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, o in occasione di queste, dunque nell’ambito del contesto lavorativo e/o di altri rapporti giuridici con la Società, essendo venuto a conoscenza di un potenziale illecito, decide di fare una Segnalazione. Si intende quindi la persona che, essendone legittimata dalla disciplina vigente, abbia sporto una denuncia all’autorità predisposta.

Segnalato (persona coinvolta): soggetto (persona fisica o giuridica), individuato o individuabile, menzionato nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è addossata, o come persona altrimenti coinvolta nella stessa.

Sistema disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di comportamento ed i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

Soggetti apicali: persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dei soggetti apicali come testé definiti.

Soggetti sottoposti all’altrui direzione: persone fisiche sottoposte al controllo da parte dei soggetti apicali, la cui commissione dei reati può essere resa possibile anche dall’inoservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei menzionati soggetti apicali.

Whistleblowing: procedimento attraverso il quale il Segnalante denuncia potenziali illeciti rilevanti commessi dal personale o da terzi.



ABBREVIAZIONI / ACRONIMI

Art.: articolo

AIA: Autorizzazione Integrata Ambientale

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

ARPAC: Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Campania

ASL: Azienda Sanitaria Locale

AUA: Autorizzazione Unica Ambientale

EER: Elenco Europeo dei Rifiuti

c.c. o cod. civ.: codice civile

c.p. o cod. pen.: codice penale

co.: comma

D. Lgs.: Decreto Legislativo

D. Lgs. 231/01: Decreto Legislativo n° 231/2001. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

DPR: Decreto del Presidente della Repubblica

FIR: Formulario di Identificazione Rifiuti

GDPR: *General Data Protection Regulation* (Regolamento UE 679/2016)

L.: legge

MO o MOG: Modello organizzativo o Modello di organizzazione, gestione e controllo

MUD: Modello Unico di Dichiarazione ambientale

NIS: *Network Information Security* (Direttiva sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi dell'Unione)

OdV: Organismo di Vigilanza

P.A.: Pubblica Amministrazione

RAEE: Rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche

RENTRI: Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti

SOA: Società Organismo di Attestazione – Attestazione di qualificazione per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori.



SGI: Sistema di Gestione Integrato

TUF: Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D. Lgs. n.58 del 24 febbraio 1998)

TUS: Testo Unico sulla Sicurezza

UOD: Unità Operativa Dirigenziale (riferita alla Direzione Generale per l'Ambiente e l'Ecosistema – Autorizzazioni Ambientali e Rifiuti)



CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250, è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

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

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

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi. Infatti, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: «*Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a»*».

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti¹.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria, sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati stessi; tale modello può

¹ Così l’introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001* di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002 e aggiornate, da ultimo, a giugno 2021.



essere adottato sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria.

La responsabilità amministrativa della società è esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi; differenti saranno, tuttavia, gli oneri probatori in capo alla Società, a seconda della posizione del reo: per i soggetti in posizione apicale la Società non sarà considerata responsabile della condotta criminosa a condizione che siano dimostrate le condizioni previste dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/01; al contrario, per i soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società sarà considerata responsabile della condotta criminosa se la commissione del reato è stata resa possibile dal verificarsi delle condizioni previste dall'art. 7, d.lgs. 231/01 (in pratica, in tale ultima ipotesi, non è prevista alcuna inversione dell'*onus probandi*).

1.2. Natura della responsabilità

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

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione² – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

Si tratta di una responsabilità di natura ibrida in cui si combinano elementi peculiari sia della responsabilità penale sia di quella amministrativa, adottando il sistema processuale penale per il suo accertamento e la conseguente irrogazione delle sanzioni.

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

1.3. L'adozione del Modello quale possibile “esimente”

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato e/o adeguato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello organizzativo” o “Modello 231” o “Modello”) idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

²Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “*La responsabilità penale è personale*”.



Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare: (i) di aver adottato e attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) di aver vigilato sull'effettiva efficacia, operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV").

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo della fattispecie criminosa debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione, a carico di alcuni soggetti "apicali", verso l'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3, del Decreto).

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7 comma 3):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono individuate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nei confronti sia dei soggetti apicali, sia dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La Società non sarà, quindi, assoggettata alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del Reato che siano:

- **idonee**, cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nei sopra citati casi di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

D.R.P. S.r.l. (di seguito anche "D.R.P." o "DRP" o "Società" o "Azienda") dà seguito alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231/2001, dotandosi di un proprio Modello, i cui tratti generali sono descritti in questo documento, idoneo allo scopo di prevenire i reati.



1.4. Finalità del Modello

L'adozione del Modello organizzativo non vuole essere, per D.R.P., un semplice adempimento formale al D.Lgs. 231/01, ma ha l'ambizione di ottemperare alle relative prescrizioni ed enunciare gli alti principi e valori che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività.

Lo strumento persegue, nella sua concreta attuazione, l'obiettivo di salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti.

In particolare, attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valenza sia etica (si vedano le prescrizioni formalizzate nel Codice Etico predisposto dalla Società che costituisce parte integrante del "Sistema 231" aziendale), sia gestionale, D.R.P. migliora la sua organizzazione, così da poter assicurare un efficace svolgimento della sua attività aziendale e da favorire la creazione ed il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni.

Con l'adozione del Modello si risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, commesse a vantaggio o nell'interesse dell'Azienda, possono comportare la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Ogni Destinatario di tali atti è consapevole che in nessun caso l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio di D.R.P. giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello, alle quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

Per D.R.P. l'obiettivo finale dell'adozione di un Modello pienamente conforme alle prescrizioni del Decreto 231 è creare le condizioni effettive per il rispetto costante e permanente della legalità in Azienda, a tutti i livelli ed in tutte le possibili estrinsecazioni del rischio di fatti illeciti.

Al fine di creare le condizioni ottimali al perseguitento di tali obiettivi, la Società:

- ha conseguito in data 09.10.2024 la certificazione del sistema di gestione della qualità **UNI EN ISO 9001:2015**;
- ha conseguito in data 21.01.2025 la certificazione del sistema di gestione ambientale **UNI EN ISO 14001:2015**;
- ha conseguito in data 16.07.2024 la certificazione del sistema di gestione delle risorse umane – diversità e inclusione **UNI EN ISO 30415:2021**;
- in considerazione delle 3 sopra elencate certificazioni, ha costituito un sistema di gestione integrato attualmente composto da n°11 procedure di controllo interno, registri, moduli di analisi, scadenzari e schede **standard**; nelle suddette procedure sono state di fatto formalizzate le più importanti prassi aziendali in uso;
- ha conseguito in data 12.11.2024 la certificazione **SOA** (Società Organismi di Attestazione) necessaria per la partecipazione a gare pubbliche di appalto nei lavori pubblici.



1.5. Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello:

- 1) **gli Organi sociali** (l'Assemblea dei Soci e l'Organo Amministrativo; attualmente non ricorre l'obbligo di nomina dell'Organo di Controllo e/o dell'incaricato della Revisione legale dei conti);
- 2) **il personale** (dirigenti, quadri, impiegati, operai etc.) formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato;
- 3) **i collaboratori** che prestano la propria attività sulla base di contratti di lavoro parasubordinato;
- 4) **i consulenti, i fornitori** di beni o servizi (anche professionali) e chiunque eroghi prestazioni in favore della Società;
- 5) **i terzi** che, sebbene non svolgano attività in nome o per conto di D.R.P., instaurino un rapporto con la Società di carattere economico, commerciale, finanziario o istituzionale (ad esempio clienti, istituti di credito, enti della pubblica amministrazione, altri creditori, etc.) divenendo pertanto **portatori di interessi (stakeholders)** di D.R.P.

A tutti i Destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

È opportuno ribadire che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con specifico riferimento ai destinatari di cui ai punti 4) e 5), ovvero i consulenti e i fornitori di beni e servizi e terzi (di seguito congiuntamente anche "fornitori"), D.R.P. ritiene opportuno garantire un controllo, nei limiti di quanto da sé attuabile, sui rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da D.R.P., poiché, come ovvio, la Società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa al più esercitare un'azione di *moral suasion* fondata sul rispetto di statuzioni previste da specifiche clausole contrattuali imposte da D.R.P.

Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, D.R.P. ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi:

- (i) preventiva **qualifica** del fornitore secondo *standard* qualitativi predefiniti;
- (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto con il fornitore qualificato;
- (iii) inserimento nel contratto di specifiche "**clausole contrattuali 231**" e previsione di un impegno contrattuale del fornitore, anche in nome e per conto degli eventuali sub fornitori, al rispetto del Codice Etico ed al Modello 231 della D.R.P.

Le singole sezioni della Parte Speciale del Modello di D.R.P. (a cui si rinvia) attuano, dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi.



Così operando, D.R.P. ha di fatto creato uno strumento di applicazione di cautele funzionali ritenute irrinunciabili, che sia realmente coerente ed attuabile nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili "clausole di stile" che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di D.R.P. a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui D.R.P. (e il suo OdV) non potrà mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

1.6. Fattispecie di reato

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati negli articoli dal 24 al 25-duodevices del d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

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

- 1) **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (**artt. 24 e 25**)³;
- 2) **delitti contro la fede pubblica**, quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, previsti dall'art. **25-bis** del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*"⁴;

³ Si tratta dei seguenti reati: peculato (art. 314 c.p. primo comma), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.), malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione, per un atto contrario ai doveri d'ufficio e relative circostanze aggravanti (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

⁴ L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15



- 3) **reati societari.** Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter del Decreto)⁵;
- 4) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-quater del Decreto, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo tenutasi a New York il 9 dicembre 1999"*⁶;

comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

⁵ L'art 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociale delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), indebita restituzione di conferimenti (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. 2626 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

⁶ L'art 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"*. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"* è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto le seguenti fattispecie: associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o 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.), finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. 153/2016, art. 270-quinquies 1 c.p.), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies n. 2 c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.), oltre a numerose ulteriori fattispecie oggettivamente molto distanti dal contesto in cui opera la Società, quali i delitti di cui agli artt. 280-bis, 280-ter, 289 ter, 302, 304, 305, 306, 307 c.p., 1 e 2 L. 342/76, art. 3 L. 422/1989, art. 5 D.lgs 636/1979.



- 5) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. **25-sexies** del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004")⁷;
- 6) **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. **25-quinquies** del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù⁸;
- 7) **reati transnazionali**. L'art. 10 della **legge 16 marzo 2006 n. 146** prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità⁹;
- 8) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**. L'art. **25-quater.1** del Decreto prevede, tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società, alcuni contro la vita e l'incolumità individuale, in particolare le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 9) **reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. L'art. **25-septies**¹⁰ del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli

⁷ La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecunaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altruì direzione o vigilanza".

⁸ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). Da ultimo, il d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (in G.U. 22/03/2014, n. 68) ha disposto (con l'art. 3, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c), introducendo non solo modifiche nel regime delle circostanze aggravanti prima citate, ma introducendo nel novero dei reati-presupposto 231 l'adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

⁹ I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

¹⁰ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);

- 10) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-octies¹¹ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale; con l'art. 3 del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, sono stati aggiunti i seguenti reati nell'art. 25-octies.1, **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori:** indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), delitto di frode informatica (art. 640-ter c.p.); con il D.L. del 4 ottobre 2023 n. 105 è stato aggiunto il reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- 11) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ad alcuni reati informatici o comunque connessi al trattamento illecito di dati¹²;
- 12) **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati di natura associativa tra cui, in primo luogo, i delitti di associazione per delinquere e di associazione di tipo mafioso previsti dagli articoli 416, sesto e settimo comma, 416-bis¹³;

¹¹ L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'inserimento, nel novero dei reati presupposto, del reato di autoriciclaggio ex art. 648-ter.1 c.p. è stato successivamente operato dall'art. 3 della L. 15 dicembre 2014, n. 186.

¹² Ci si riferisce, in particolare, alle seguenti fattispecie: documenti informatici (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), estorsione informatica (art. 629 co. 3 c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) 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.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

¹³ Oltre all'ulteriore fattispecie di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti



- 13) **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. **25-bis.1** del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti che attengono alla regolarità del mercato e della concorrenza, nonché alla tutela del consumatore finale¹⁴;
- 14) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. **25-novies** del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- 15) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. **25-decies** del Decreto¹⁵;
- 16) **reati ambientali.** Richiamato dall'art. **25-undecies**, tratta di reati riconducibili a differenti e circoscritte categorie di fattispecie delittuose, e, in particolare: (i) i reati connessi alla tutela dell'ambiente, delle acque, dell'aria e dello strato di ozono (art. 452 bis c.p., art. 452 quater c.p., 452 quinquies c.p., 452 sexies c.p., 452 octies c.p., art. 452 quaterdecies c.p. e art. 137 commi 2, 3, 5, 11, 13 e art. 279 comma 5 del D.lgs. 152/2006, art. 3, comma 6 D.lgs. 549 del 1993); (ii) i reati connessi alla gestione dei rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a) e b), 3, 5, art. 257 commi 1 e 2, art. 258, comma 4, secondo periodo, art. 259 comma 1, art. 260 bis, commi 6,7 e 8 del D.lgs. 152/2006)¹⁶;
- 17) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** Tale reato è stato introdotto dal D.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che ha inserito l'art. **25-duodecies** del Decreto ove ha previsto sanzioni in caso di violazioni concernenti l'art. 22, comma 12-bis, di cui al D.lgs. n. 286 del 25 luglio 1998;
- 18) **reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**¹⁷. Tale reato è stato introdotto dalla Legge 199/2016 e ha l'obiettivo di introdurre maggiori garanzie per la

o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309), delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

¹⁴ Il riferimento è ai seguenti reati: turbata libertà dell'industria e 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 indicazione geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (517 quater c.p.).

¹⁵ L'art.25-novies è stato aggiunto dall'art. 4 della legge 116/09.

¹⁶ Oltre ad alcune ulteriori fattispecie difficilmente riferibili all'attività della Società, quali quelle regolate dagli artt. 727-bis, 733 bis c.p., artt. 1, 2, 3 bis e 6 L. 150/92, artt. 8 e 9 D.lgs. 202/07.

¹⁷ L'articolo 6 della legge sul caporalato modifica l'articolo 25-quinquies del D.lgs. 231/2001, inserendo il citato delitto contenuto nell'articolo 603-bis codice penale nei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. La violazione comporterà per l'ente l'applicazione sia delle sanzioni pecuniarie, da 400 a mille quote (ovvero da circa 103 mila euro fino a circa 1,5 milioni), sia di quelle interdittive (sospensione o revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni; divieto di contrattare con la PA; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi; divieto di pubblicizzare beni o servizi e l'interdizione dall'esercizio dell'attività) per una durata non inferiore ad un anno. Inoltre, se l'ente o una sua unità organizzativa dovesse essere stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato, si applicherebbe la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In ipotesi di contestazione in capo all'ente del reato previsto dall'articolo 603-bis codice penale, per aver utilizzato manodopera sottponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno, potrebbe essere inoltre contestato anche il reato presupposto individuato dall'articolo 25-duodecies



tutela dei lavoratori e di contrastare il fenomeno del cosiddetto “caporalato”, tramite la previsione ex articolo 603-*bis* codice penale, relativo all’intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro;

- 19) **delitti di razzismo e xenofobia:** l’articolo 25-*terdecies* prevede che i delitti a cui si fa rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l’incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia – inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea – della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra;
- 20) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.** Tale fattispecie di reato, disciplinata dall’art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/01, è stata introdotta dall’art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, a decorrere dal 17 maggio 2019, ai sensi di quanto disposto dall’art. 7, comma 1, della medesima Legge n. 39/2019;
- 21) **reati tributari:** disciplinati dall’art. 25-*quinquiesdecies* e previsti dal D.Lgs. 74/2000 sono connessi principalmente alla condotta di dichiarazione fraudolenta (artt. 2, 3 e 8), di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10) e di sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11); con il recente D.Lgs. 75/2020, sono inoltre stati aggiunti – tra i reati tributari del D.Lgs. 74/2000 richiamati dall’art. 25-*quinquiesdecies*, ma in presenza delle condizioni di cui al comma 1 *bis*¹⁸ – i delitti di dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5) e indebita compensazione (art. 10-*quater*);
- 22) **contrabbando.** Tale fattispecie di reato, disciplinata dall’art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/01, è stata introdotta dall’art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75;
- 23) **delitti contro il patrimonio culturale.** Tali reati sono disciplinati dall’art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/01, sono stati introdotti dall’art. 3, L. n. 22 del 9 marzo 2022, e comprendono: furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.), approvazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), contraffazione di opere d’arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.) e associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

del Dlgs 231/2001 per aver impiegato cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Spesso, infatti, lo sfruttamento della manodopera coinvolge cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare.

¹⁸ In particolare, il reato deve essere stato commesso “nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni”.



24) **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.** Tali reati, disciplinati dall'art. **25-duodecies** del D.Lgs. 231/01, sono stati introdotti dall'art. 3, L. n. 22 del 9 marzo 2022 e comprendono riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.);

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ulteriormente, in virtù della tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria¹⁹. Ciò comporterà, di conseguenza, oltre che l'aggiornamento del presente paragrafo al fine di includere la descrizione delle nuove categorie di reato che entreranno a far parte dell'elenco dei reati presupposto 231/2001, la necessità di esaminare l'impatto delle novità legislative sull'organizzazione di D.R.P. (in particolare sui singoli processi e sulle specifiche attività svolte dalla Società) e di valutare i potenziali rischi della Società connessi alle suddette modifiche normative.

1.7. Sistema sanzionatorio “231”

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni: (i)

¹⁹ La legge 25 febbraio 2008 n. 34 recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee (Legge Comunitaria 2007), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 6 marzo 2008 n. 56, S.O. n. 54, prevede la delega al Governo per l'attuazione di alcune decisioni quadro. Essa prevede diversi principi e criteri direttivi in materia di responsabilità degli enti e modifiche al d.lgs. n. 231/2001. In particolare, l'art. 29 (Principi e criteri direttivi di attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato) della legge prescrive al Governo di introdurre nel codice penale una fattispecie criminosa la quale, fatto salvo quanto attualmente previsto dall'art. 2635 c.c., punisce la condotta di amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori e responsabili della revisione i quali compiono od omettono di compiere, in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio a seguito della dazione o della promessa di utilità per sé o per altri, atti che comportano o possono comportare distorsioni di concorrenza riguardo all'acquisizione di beni o servizi commerciali e anche di colui che dà o promette l'utilità e di introdurre tra i reati di cui all'art. 25-ter del d.lgs. n. 231/2001, la fattispecie criminosa di cui sopra, con la previsione di adeguate sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti delle persone giuridiche nel cui interesse o vantaggio sia stato posto in essere il reato. Ancora, la Decisione Quadro 2008/841/GAI del Consiglio del 24 ottobre 2008 relativa alla lotta contro la criminalità organizzata pubblicata Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 300/43 dell'11 novembre 2008 all'art. 5 (Responsabilità delle persone giuridiche) prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili dei reati di cui all'articolo 2 (relativi alla partecipazione ad un'organizzazione criminale) commessi a loro beneficio qualora la mancata sorveglianza o il mancato controllo da parte di una persona di cui al paragrafo 1 abbia reso possibile la commissione, da parte di una persona soggetta alla sua autorità, di uno di tali reati. Nel corso del 2008 due provvedimenti, rispettivamente della Comunità e dell'Unione Europea (Direttiva 2008/99/CE, 19 novembre 2008 e Gazzetta Ufficiale della UE Legge n. 328, 6 dicembre 2008), impongono agli Stati Membri di emanare, entro il 28 dicembre 2010, norme che prevedano la responsabilità penale delle Società per la commissione, favoreggiamento o l'istigazione dei reati ambientali.



sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare); (ii) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le *sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258,22 (per quota) ad un massimo di Euro 1.549,37 (per quota). Pertanto l'ammontare massimo della sanzione applicabile è pari a Euro 1.549.370,00.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- (i) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (ii) in caso di reiterazione degli illeciti ai sensi dell'art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere



applicate, nei casi più gravi, in via definitiva²⁰. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi ed alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001²¹.

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

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

1.8. Vicende modificate dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificate dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda (c.d. "operazioni straordinarie").

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (la nozione di "patrimonio" è riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute)²².

²⁰ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.*

²¹ Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "*Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.*

²² La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del d.lgs. n. 231/2001 prevede "*1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa*



Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificate connesse alle operazioni straordinarie elencate nel primo capoverso del presente paragrafo.

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma che «*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*

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

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001). L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Si evidenzia il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecunaria, secondo i criteri dell'art. 11, comma 2²³, del

dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.”

²³ Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: “Criteri di commisurazione della sanzione pecunaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecunaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla



Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: a) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata; b) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e abbia messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi²⁴. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001)²⁵; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escusione del cedente;

base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...).

²⁴ Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

²⁵ Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escusione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".



- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era, comunque, a conoscenza.

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

1.9. Codici di comportamento (Linee Guida Confindustria)

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

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha definito le Linee Guida²⁶ per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Linee Guida di Confindustria”) fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. “protocolli” per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti, poteri ed obblighi di informazione.

L’ultima versione delle Linee Guida di Confindustria è stata pubblicata nel giugno 2021.

D.R.P. ha adottato il proprio Modello di organizzazione gestione e controllo anche sulla base delle Linee Guida elaborate da Confindustria.

²⁶ Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell’iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto “Codice etico” emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si ritiene preferibile utilizzare come riferimento primario nell’ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.



CAPITOLO 2 - IL MODELLO IN D.R.P. S.r.l.

2.1 D.R.P. S.r.l.

D.R.P. S.r.l., costituita il 27 luglio 2010, è una realtà imprenditoriale solida e dinamica che opera nel settore delle costruzioni edili, con particolare specializzazione nella realizzazione di edifici residenziali e non, nella progettazione ed esecuzione di opere impiantistiche a carattere tecnologico, meccanico ed elettrico.

Grazie a una solida esperienza maturata nel settore edilizio e all'impiego delle tecnologie più avanzate, la Società ha progressivamente rafforzato la propria posizione sul mercato. Tale consolidamento è il risultato di una comprovata capacità strategica e organizzativa nella partecipazione alle gare d'appalto, dell'elevata qualità delle opere realizzate, del puntuale rispetto dei tempi di consegna, nonché dell'efficienza di una struttura interna orientata all'eccellenza esecutiva. Inoltre, in considerazione dell'eventuale attività di raccolta, stoccaggio, trasporto e smaltimento di rifiuti, solidi urbani ed industriali, la Società dimostra particolare attenzione alle tematiche ambientali e al rispetto della normativa di settore, adottando comportamenti improntati alla sostenibilità e alla tutela ambientale.

La Società, nell'ambito del proprio impegno etico e valoriale, ha adottato un Modello 231 coerente con i principi della certificazione in materia di diversità e inclusione, riconoscendo nella pluralità di visione, nell'equità e nel benessere organizzativo fattori abilitanti di *performance* e continuità aziendale.

D.R.P. ha per **oggetto sociale** le seguenti attività:

- (i) *la realizzazione di opere per l'edilizia nel campo dell'impiantistica, tecnologica, meccanica ed elettrica e della manutenzione ordinaria e straordinaria e così a titolo esemplificativo e non tassativo;*
- (ii) *la realizzazione e l'installazione di impianti elettrici, di impianti per la produzione e distribuzione di energia elettrica (quali linee a media e bassa tensione), di impianti esterni di illuminazione;*
- (iii) *la realizzazione e l'installazione di impianti telefonici, telecomunicazioni, cablaggio strutturale e impianti citofonici, televisivi e radiotelevisivi;*
- (iv) *la realizzazione e l'installazione di impianti idrici, idraulici, termoidraulici e termosanitari;*
- (v) *la realizzazione e l'installazione di impianti di riscaldamento di qualsiasi tipo e genere e di condizionamento e climatizzazione dell'aria, anche azionati da fluido liquido, aeriforme, gassoso e di qualsiasi natura e specie;*
- (vi) *la realizzazione e l'installazione di impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido o aeriforme;*
- (vii) *la realizzazione e l'installazione di impianti di protezione antincendio;*
- (viii) *la realizzazione e l'installazione di impianti di ascensori, montacarichi, scale mobili e trasportatori;*
- (ix) *la costruzione, la ristrutturazione, la trasformazione, la manutenzione, la pitturazione, la verniciatura ed impermeabilizzazione, la pulizia, la demolizione, la riattazione e la*



pavimentazione con il conferimento dell'appalto a terzi o con esecuzione diretta, di opere edilizie ed affini, e così a titolo esemplificativo: di edifici civili, industriali, commerciali, di villaggi agricoli e case coloniche, di complessi turistici ed alberghieri, nonché l'esecuzione di porti, aeroporti, strade, gallerie, dighe, ponti, acquedotti, metanodotti, gasdotti, oleodotti, di centrali idrauliche, centrali termiche, centrali elettronucleari ed impianti per la produzione di energie da fonti alternative, impianti fotovoltaici, impianti per l'energia eolica, cabine di trasformazione, linee ad alta, media e bassa tensione; impianti e reti fognarie e ferroviarie, opere idrauliche, di irrigazione e di bonifiche, di moli, bacini, banchine e lavori di dragaggio, di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico e privato, impianti di illuminazione, strutture in cemento armato e carpenteria metallica, come strutture speciali per ponti o fabbricati industriali, rifugi antisismici, sia di interesse pubblico che privato;

- (x) *l'esecuzione di esplorazione del sottosuolo con mezzi speciali, consolidamento dei terreni ed opere speciali nel sottosuolo;*
- (xi) *di impianti di sollevamento, di potabilizzazione e depurazione delle acque e trattamento dei rifiuti;*
- (xii) *il restauro ed il recupero di edifici e beni monumentali, culturali ed artistici, lavori e scavi archeologici;*
- (xiii) *di segnaletica e sicurezza stradale;*
- (xiv) *lavori di scavo, demolizione, estrazione, movimento terra e trasporto di inerti e brecciamme, nonché la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti e materiali di risulta;*
- (xv) *la raccolta, lo stoccaggio, il trasporto e lo smaltimento di rifiuti solidi urbani ed industriali in ogni loro stadio di lavorazione sia pericolosi e non, la manutenzione di discariche di rifiuti solidi urbani ed industriali;*
- (xvi) *il noleggio a caldo e a freddo di autocarri, escavatori, pale meccaniche, gru, ruspe e qualsivoglia attrezzatura nel campo edile ed affine;*
- (xvii) *manutenzione di giardini, mercati, cimiteri, parchi, uffici pubblici e/o privati, autoparcheggi, con l'assunzione e l'esecuzione di lavori di pulizia ordinaria e straordinaria di sanificazione, disinfezione, disinfezione e derattizzazione sia civile che industriale;*
- (xviii) *installazione e manutenzione toponomastica, di segnaletica per la sicurezza stradale ed ospedaliera, ed infine: costruzione e manutenzione di parcheggi pubblici e privati con o senza pagamento, comprese le aree verdi e di intrattenimenti.*
Il tutto nel rispetto delle disposizioni della L. 46/90 e succ. modifiche ed integrazioni (in quanto applicabili ai suindicati settori) con il rilascio delle relative certificazioni;
- (xix) *l'esecuzione di lavori di movimento terra, demolizioni e sterri e delle eventuali opere connesse in muratura ed in cemento armato;*
- (xx) *l'acquisto, la vendita e la permuta di immobili rustici ed urbani, (anche di suoli edificatori, edifici da demolire, da completare e da ristrutturare) e di diritti reali sugli stessi, nonché la concessione in locazione (non finanziaria) di immobili propri;*



(xxi) la compravendita all'ingrosso ed al dettaglio di materiali per l'edilizia nonché di tutti i prodotti affini e complementari; quali igienici e sanitari, rubinetterie, materiali elettrici ed affini, mobili per arredo bagni, cucine e caminetti.

La società potrà svolgere, inoltre, ogni e qualsiasi attività complementare, affine o comunque connessa con le precedenti, nei limiti di legge.

La società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi compresa la concessione di garanzie reali e/o personali per obbligazioni sia proprie che di terzi; può anche assumere sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio.

L'assunzione di partecipazioni in altre imprese non è consentita, se per la misura e per l'oggetto della partecipazione ne risulta sostanzialmente modificato l'oggetto sociale.

La società non potrà comunque esercitare attività finanziarie nei confronti del pubblico quali assunzione di partecipazioni, concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, prestazione di servizi di pagamento e di intermediazione in cambi.

La società ha facoltà di raccogliere, con obbligo di rimborso, presso i propri soci e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, i fondi necessari per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Per ulteriori dettagli relativi all'oggetto sociale ed all'attività svolta dalla Società si rinvia al sito internet www.drpsrl.it.

2.2 Modello di governance di D.R.P.

Tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, la rappresentanza e firma legale spettano all'Amministratore Unico.

La Società, allo stato attuale, non ha previsto la funzione di un organo di controllo né di un soggetto incaricato della revisione legale dei conti, non ricorrendone i presupposti.

2.3 Assetto organizzativo di D.R.P.

La Società ha la propria sede legale a Giugliano in Campania (NA) ed opera poi presso i vari cantieri affidati.

2.4 Il Progetto di D.R.P. per la definizione del proprio Modello

L'Organo Amministrativo di D.R.P. ha conferito, a consulenti esperti in materia, l'incarico per:

- l'effettuazione di una "Analisi dei Rischi" per la commissione di reati nello svolgimento dei vari processi aziendali;
- la predisposizione del Codice Etico (la c.d. "carta dei valori" societari);
- la predisposizione della presente Parte Generale (documento illustrativo del generale funzionamento del D.Lgs. 231/01 e del Modello);



- la predisposizione della Parte Speciale del Modello (documento suddiviso in sezioni, corrispondenti ai processi aziendali ritenuti potenzialmente a rischio reato).

Una volta completato il “set” documentale sopra indicato, l’Amministratore Unico ha formalmente approvato, con una determina, l’adozione di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 ed ha contestualmente nominato un Organismo di Vigilanza monocratico. La metodologia scelta per la realizzazione del nuovo Progetto di implementazione del Modello come sopra descritto – in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali – ha avuto come scopo quello di garantire un’elevata qualità ed efficacia dei risultati. Al citato intervento di definizione dell’intero impianto del Sistema 231, sono seguiti e faranno seguito in futuro, nella fisiologica attività di costante aggiornamento del Modello, ulteriori interventi personalizzati di integrazione e modifica del Modello, sempre preceduti dallo svolgimento di *risk assessment* mirati, finalizzati a recepire modifiche organizzative della Società o indicazioni dell’OdV sui presidi di controllo e sulle procedure o modifiche normative intervenute nel tempo.

Di questi interventi sul Modello si è dato e si continuerà a dare atto nelle determine dell’Amministratore Unico di approvazione delle nuove versioni del Modello, nonché nei verbali e nelle relazioni periodiche dell’OdV.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte di seguito:

- 1) **Presentazione del progetto:** illustrazione del Progetto nella sua interezza e delle varie fasi all’Amministratore Unico da parte dei consulenti incaricati.
- 2) **Individuazione dei processi e delle attività “sensibili”** (nel cui ambito possono essere teoricamente commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001): richiesta, ricezione e studio di documentazione ed informazioni societarie; individuazione dei processi/attività sensibili.
- 3) **Identificazione dei key officers:** identificazione dei *key officers*, ovvero dei soggetti che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, al fine di determinare un piano di interviste dettagliato (i *key officers* di D.R.P. sono attualmente rappresentati dall’Amministratore Unico, nonché da alcuni responsabili di funzioni “chiave” quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il responsabile tecnico, il consulente in materia di ISO, il consulente responsabile dell’area contabile e fiscale).
- 4) **Analisi dei processi e delle attività sensibili:** analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere (principalmente prassi), mediante interviste con i responsabili dei processi/attività sensibili, nonché visite presso i cantieri edili in attività.
- 5) **Gap analysis ed Action plan:** individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, dello “stato dei fatti” relativo ai punti di controllo esistenti e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo interno.



- 6) **Redazione di procedure di controllo interno:** la principale azione di rafforzamento del sistema di controllo interno è stata la revisione ed integrazione delle procedure scritte in essere per la prevenzione di reati, sulla base delle prassi rilevate, con l'inserimento di elementi di verifica aggiuntivi e tenuto conto di quanto espresso al punto 4).
- 7) **Redazione del Modello:** redazione, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, dei vari documenti componenti il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e delle regole di funzionamento.
- 8) **Condivisione del Modello:** condivisione del Modello e di altra documentazione predisposta dai consulenti incaricati con l'Organo Amministrativo e con i responsabili dei processi/attività sensibili.
- 9) **Approvazione del Modello:** approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 da parte dell'Organo Amministrativo della Società con specifica determina.
- 10) **Divulgazione del Modello:** informazione dell'avvenuta approvazione del Modello a tutti i portatori di interessi mediante: a) suggerimento di inserire sul sito internet della Società, una volta completato, il Codice Etico e la presente Parte Generale del Modello; b) inserimento dell'informativa dell'avvenuta adozione del Modello negli ordini e nei contratti con dipendenti e con terzi; c) formazione ai dipendenti in organico. Per i dipendenti che saranno assunti in futuro, sarà opportuno prevedere l'inserimento nei contratti di lavoro di una clausola relativa alla conoscenza del Modello e delle sue prescrizioni, da accompagnare con specifiche sessioni informative e formative.

Qui di seguito sono esposte le metodologie intraprese e i criteri adottati nelle diverse fasi del Progetto.

2.5 Presentazione del Progetto ed individuazione dei processi sensibili

La Fase 1 ha riguardato la presentazione del Progetto 231 all'Amministratore Unico a cui è stato illustrato come il Modello descriverà, adotterà e renderà cogenti, nell'ambito dell'assetto organizzativo di D.R.P., una serie strutturata ed organica di principi generali, regole di comportamento e protocolli di gestione di specifiche fattispecie di attività sensibili, al fine di prevenire e contrastare il rischio di incorrere in reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001. A seguito della presentazione del Progetto, i consulenti incaricati della redazione del Modello hanno provveduto a costituire un *team* di lavoro composto da n°5 professionisti fra cui il responsabile del progetto, n°2 esperti di Modelli 231 in materie aziendalistiche, un legale esperto di Modelli 231 in materie ambientali, un ingegnere esperto in sicurezza sul lavoro, in particolare per cantieri edili.

Con riferimento alla Fase 2, invece, l'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito



anche “processi sensibili” o “attività sensibili”). Tale fase concerne l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e la preliminare individuazione dei processi e delle attività sensibili e strumentali.

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili e strumentali è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e strumentali nonché una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 2 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 2, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili e strumentali individuati con il *team* di lavoro dei consulenti:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: visura societaria del Registro delle Imprese, organigramma, manuali dei sistemi di gestione e relative certificazioni, deleghe e procure, principali procedure/prassi organizzative, DVR ai sensi del D.Lgs. 81/08, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili e strumentali ex d.lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle funzioni responsabili dei processi sensibili e strumentali identificati.

2.6 Identificazione dei *key officers*

Scopo della Fase 3 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili e strumentali, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili/strumentali e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (“*key officers*”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili/strumentali, nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officers* sono stati identificati nelle persone in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, *key officers*, oltre all’Organo Amministrativo, le figure coinvolte nello svolgimento dei processi sensibili/strumentali che rivestono il ruolo di dipendenti o consulenti esterni.



Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase 3, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili/strumentali” verso cui indirizzare l’attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 4:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell’analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili/strumentali e dei relativi meccanismi di controllo;
- abbinamento dei processi/delle attività sensibili/strumentali con i relativi *key officers*;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase 4.

2.7 Analisi dei processi e delle attività sensibili e strumentali

Obiettivo della Fase 4 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile/strumentale individuato nella Fase 2:

- (i) le sue fasi principali,
- (ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti,
- (iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati ex d.lgs. n. 231/2001.

L’analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officers* (e con altri soggetti da questi indicati) che hanno avuto anche lo scopo di stabilire, per ogni attività sensibile, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l’altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di prassi diffuse;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il direttore tecnico e con l’Amministratore Unico.

Di seguito sono elencate le attività che hanno caratterizzato la Fase 4, al termine della quale è stata definita la “mappa dei processi/attività sensibili”, i cui contenuti fondamentali sono:



- esecuzione di interviste strutturate con i *key officers*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili/strumentali individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari e le attività svolte;
 - le funzioni ed i soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli e responsabilità;
 - il sistema dei controlli esistenti;
- condivisione con i *key officers* di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del singolo processo sensibile analizzato.

2.8 Gap analysis ed Action plan, redazione/aggiornamento procedure e Modello

La Fase 5 è stata finalizzata all'individuazione:

- (i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- (ii) delle azioni di miglioramento dell'assetto organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio i controlli esistenti a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra i controlli esistenti ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso ad individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno. Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 5 che si è conclusa dopo la condivisione della *Gap analysis* e del piano di attuazione (c.d. *Action plan*) con l'Organo Amministrativo e con i suoi referenti:

- *Gap analysis*: analisi comparativa tra i presidi di controllo esistenti ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al preesistente Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'Organismo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).



La Fase 6 ha riguardato la revisione ed integrazione di alcune procedure di controllo interno attraverso l'individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre un rischio ben determinato, tramite un processo che coinvolge soggetti e funzioni, chiamati ad assumere decisioni sequenziali, assicurando così la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo. L'osservanza e l'effettività dei protocolli dovrà essere oggetto di costante monitoraggio da parte dell'OdV.

Revisionate (ed integrate) le procedure di controllo interno, la successiva Fase 7 ha avuto ad oggetto la vera e propria redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 ed anche sulla base delle Linee Guida di Confindustria. Il Modello in esame si suddivide in due tipologie documentali:

- (i) il **Codice Etico**, che illustra i valori etici perseguiti dalla Società nello svolgimento della propria attività;
- (ii) la **Parte Generale**, che rappresenta una sorta di statuto del sistema di prevenzione e contiene le regole di funzionamento che troveranno applicazione nel corso del tempo;
- (iii) la **Parte Speciale**, che contiene i reati individuati e teoricamente perpetrabili nel corso dello svolgimento di un processo o di un'attività aziendale, la definizione dei soggetti che sono chiamati ad applicare i punti di controllo, le procedure di controllo 231, i flussi informativi verso l'OdV.

Il Modello organizzativo di D.R.P. diventa un *corpus* non più limitato alle sole finalità di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001, ma anche uno strumento sia di integrazione ed ottimizzazione dei diversi sistemi interni alla Società, sia di attuazione di specifici interventi di miglioramento su singoli processi, funzioni o aree.

2.9 Condivisione, approvazione e divulgazione del Modello

Scopo della Fase 8 è stato quello di condividere i documenti predisposti dal *team* di lavoro dei consulenti con i responsabili delle aree/attività sensibili e con l'Organo Amministrativo di D.R.P. La condivisione interna sui contenuti del Modello è ritenuta necessaria ai fini di un buon funzionamento dei *compliance programs*, in modo tale da non permettere ad alcuno di giustificare il reato-presupposto adducendo l'ignoranza delle direttive della Società o l'errore nelle loro valutazioni. La condivisione deve essere efficace, autorevole, chiara, dettagliata e dovrà essere periodicamente ripetuta.

La Fase 9 è consistita nella formale approvazione da parte dell'Organo Amministrativo di D.R.P. di tutte le componenti del Modello Organizzativo sulla base delle disposizioni normative; l'Amministratore Unico – individuato il Professionista cui affidare le funzioni di Organismo di Vigilanza, effettuate le attività di verifica ed in considerazione dell'attività di informazione e formazione di tutti i soggetti che operano per conto della Società, ritenuto che scopo del Modello rimane la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole da rispettare per ridurre il rischio di commissione dei reati con l'obiettivo



di costruire l'esimente ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – con specifica delibera ha approvato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di D.R.P. S.r.l.

Infine la Fase 10 ha riguardato la divulgazione delle parti del Modello e dei principi in esso contenuti a tutti i portatori di interessi. Premesso quanto precede, la pubblicazione e la divulgazione del Codice Etico e della Parte Generale del Modello avviene attraverso:

- *sito internet di D.R.P. (in fase di completamento);*
- *specifiche clausole 231 inserite nei contratti fra la Società e terzi soggetti (aziende, dipendenti, collaboratori, fornitori, etc.);*
- *sessioni informative/formative ai dipendenti in organico;*
- *periodiche sessioni informative/formative a tutti i dipendenti e collaboratori continuativi (in particolare per i dipendenti che verranno assunti in futuro).*

2.10 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di D.R.P.

L'implementazione da parte della Società del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 ha comportato un'attività di valutazione dell'architettura organizzativa esistente al fine di renderla coerente con i principi di controllo introdotti dal D.Lgs. 231 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore scrimonante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (le c.d. "attività sensibili");
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (i c.d. "protocolli 231");
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (i c.d. "flussi informativi all'OdV");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (il c.d. "sistema disciplinare/sanzionario").

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli, le prassi e le funzioni esistenti.



La Società ha ritenuto l'adozione del Modello conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società, richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

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

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01” contiene nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, al sistema di *governance* ed all'assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alle segnalazioni *whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- ai piani di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Nella Parte Speciale è contenuta un'illustrazione specifica relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito, sulla base dei risultati dei *risk assessment* effettuati, di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo, con il rinvio espresso alle procedure e istruzioni di lavoro aziendali individuate quali specifici Protocolli 231;



- alla correlazione tra le aree a rischio reato, il Sistema di Gestione Integrato adottato dalla Società e i principali presidi di controllo esistenti;
- agli specifici flussi informativi verso l'OdV connessi ai singoli *standard* di controllo richiamati.

Al fine di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma, la Società ha deciso di operare una armonizzazione del Modello 231 con le prassi in uso, con le procedure ed istruzioni scritte, con i sistemi di gestione ISO e – per quanto possibile – con le procedure adottande. Questa scelta strategica è idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni e i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, anche nella predisposizione del Modello 231, si è tenuto conto dei sistemi di certificazione esistenti e implementati in Azienda (rilevati in fase di “*risk analysis*”), integrandoli, ove giudicato necessario, in modo da renderli idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

2.11 Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

- 1) **Principio della segregazione** – “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. In ossequio a tale principio D.R.P. adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici protocolli che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.
- 2) **Principio della tracciabilità** – “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che le operazioni di incasso e pagamento della Società possano non essere registrati e documentati.
- 3) **Principio del controllo** – “Documentazione dell'attività di controllo”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo interno, idoneo a documentare lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. Con specifico



riferimento alla tracciabilità delle operazioni finanziarie ed al controllo delle stesse si evidenzia che in D.R.P. le registrazioni contabili sono effettuate dai soggetti preposti alla tenuta della contabilità e la relativa documentazione di supporto (archiviata sempre dal medesimo ufficio), è periodicamente verificata dall'Amministratore Unico, nonché dai consulenti in materia incaricati.

2.12 Misure di prevenzione e controllo: i protocolli

Il Decreto 231 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”*.

I protocolli e/o principi di controllo comportamentali integrano il Modello adottato da D.R.P. La redazione di singoli protocolli, linee guida, procedure di controllo e istruzioni operative avviene sulla base di una serie di principi ispiratori comuni delle decisioni aziendali. Ad oggi la Società ha ritenuto opportuno organizzare i propri presidi di controllo principalmente in procedure scritte, le cui principali caratteristiche sono di seguito indicate:

- ogni procedura di controllo viene verificata nella sua conformità alle norme di legge che regolano le materie di riferimento e viene approvata dalle funzioni interessate;
- la cura dell'aggiornamento di ogni procedura di controllo – per variazioni dell'attività della Società, mutamenti nei processi aziendali o modifiche normative – è di competenza del responsabile dell'area/funzione in cui sono avvenute le modifiche (il quale apporta le variazioni anche in base ai suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza);
- ogni procedura, al fine di garantire il pieno rispetto dei principi di segregazione, tracciabilità e controllo, specifica: (i) il numero e la data di ultima revisione; (ii) il soggetto e/o la funzione che ha “redatto”, “verificato” e “approvato” la procedura (o la sua revisione); (iii) lo scopo/obiettivo; (iv) il campo di applicazione; (v) i soggetti/le funzioni coinvolti e le relative competenze/responsabilità; (vi) i riferimenti normativi e documentali; (vii) le modalità di applicazione, operative e di controllo del processo stesso; (viii) l’eventuale modulistica di supporto dell’intero processo.

In tal modo si assicura:

- la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo;
- l’individuazione di un unico Responsabile del processo a rischio di reato, quale soggetto garante dell’effettiva applicazione del protocollo e primo referente dell’OdV.

L’osservanza e l’effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell’OdV, che può proporre all’Organo Amministrativo di D.R.P. aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di *audit*.

2.13 L’attribuzione di poteri e deleghe di funzioni

D.R.P. ha adottato una suddivisione dei compiti coerente con il principio di segregazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.



Necessità operative e di funzionalità gestionale rendono opportuno che l’Organo Amministrativo deleghi formalmente ed efficacemente alcune mansioni ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati. Ad oggi le suddette deleghe “interne” di funzioni/processi sono state attribuite ad alcuni dipendenti (responsabile tecnico), nonché a consulenti esterni, ciascuno con chiare competenze e mansioni.

2.13.1 Criteri di attribuzione di deleghe e procure

Si ritiene opportuno, prima di descrivere i criteri di attribuzione di deleghe e procure adottati da D.R.P., dare una definizione degli stessi.

Per “**delega**” si intende non solo il conferimento di poteri a membri dell’Organo Amministrativo mediante adunanza dello stesso, ma anche quell’atto di attribuzione di poteri, compiti e funzioni a singoli dipendenti (o consulenti) della Società che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene trasferito nel modello di organizzazione aziendale (tale “atto di delega” può essere contenuto all’interno del contratto di lavoro dipendente o del contratto di assistenza/consulenza oppure può costituire un separato atto interno).

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali: (i) la delega risulta da atto scritto recante data certa; (ii) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iii) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (iv) il delegato deve essere provvisto dell’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; (v) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto; (vi) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità, vale a dire diffusione dei contenuti a tutti i soggetti potenzialmente interessati in ossequio a specifiche disposizioni di legge oppure per ragioni di opportunità legate all’operatività aziendale.

La delega di funzioni non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per “**procura**” si intende l’atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti: (i) **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell’ente rappresentato (o ad una categoria di affari) – vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza della Società; (ii) **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti – descrivono i poteri di gestione conferiti, l’estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con:



- il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura;
- la morte del procuratore o del rappresentato;
- la revoca da parte del rappresentato;
- la rinuncia da parte del procuratore;
- il fallimento del rappresentato.

2.13.2 Modalità di esercizio di deleghe e procure

D.R.P. ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), che identifica uno dei principali deterrenti di eventuali attività criminose interne, posto che: (i) assicura la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato; (ii) consente di individuare e contrapporre per ogni processo sensibile o chi fa – che cosa / quando o chi autorizza – che cosa / quando o chi controlla – che cosa / quando o chi ha potere di firma – come (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

La Società ha creato un sistema di deleghe di funzioni interne, al fine di formalizzare le attività e responsabilità delle principali funzioni rappresentate nell'organigramma aziendale ed evitare la concentrazione di poteri in una sola funzione.

In particolare l'Amministratore Unico si assicura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, assicurando l'osservanza e l'applicazione delle norme e dei regolamenti applicabili alla Società.

Inoltre, l'Amministratore Unico è incaricato di monitorare le operazioni aventi rilevanza economica, finanziaria e patrimoniale per la Società, prestando attenzione all'andamento gestionale generale e alle sue prevedibili prospettive evolutive.

Con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organo Amministrativo esercita un'attività di supervisione volta ad assicurare che tutte le attività e funzioni delegate a dipendenti e consulenti siano svolte in conformità ai principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo adottati dalla Società.

2.14 La violazione del Modello

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'Azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la Società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della Società ex D.Lgs. 231/01, determina l'immediata reazione di D.R.P. che interverrà: (i) attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al Capitolo 4, il responsabile della violazione; (ii) modificando e integrando, su impulso dell'OdV, una o più parti del Modello qualora la violazione abbia evidenziato carenze nello stesso e/o nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque "violazione del Modello" ogni comportamento, posto in essere da uno o più Destinatari, che sia non conforme:



- al Codice Etico;
- alle Regole Generali di Comportamento e ai Principi di Controllo Specifici previsti dalla Parte Speciale del Modello;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritte dal paragrafo 3.8.1 e il flusso c.d. *whistleblowing* descritto al paragrafo 3.9.

Parimenti, costituisce violazione del Modello anche la significativa infrazione – cioè un'infrazione non meramente formale ed episodica – delle procedure e istruzioni operative aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale del Modello. L'intervento di D.R.P., in caso di violazione, è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel Paragrafo 3.8.1, dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

Sul punto si ritiene utile specificare che D.R.P. ha preferito adottare una definizione di “violazione del Modello” volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della Società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di “violazione del Modello” solo le procedure e istruzioni operative aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi. Nella medesima prospettiva, si è ancorata la “violazione del Modello” ad un'infrazione significativa delle regole operative codificate nelle procedure (o nei *modus operandi*).



CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 L'Organismo di Vigilanza di D.R.P.

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

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

3.2 Requisiti dell'OdV

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- 1) autonomia;
- 2) indipendenza;
- 3) professionalità;
- 4) continuità d'azione;
- 5) onorabilità.

- 1) Il requisito dell'autonomia prevede che l'OdV sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Risulta necessario quindi che venga previsto uno stanziamento di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (il c.d. "budget" dell'OdV). Sul punto le Linee Guida di Confindustria stabiliscono che «*l'organo dirigente* (nel caso di D.R.P. l'Amministratore Unico) dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti» (ad esempio consulenze in materie specialistiche, formazione, assistenza in materia IT per adeguamenti dei programmi informatici, ecc.). Nel caso in cui l'importo stanziato venga interamente speso nel corso dell'anno, lo stesso potrà essere reintegrato su richiesta dell'OdV.
- 2) Il requisito dell'indipendenza prevede l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, sia di vincoli rispetto al vertice dell'Ente (l'Organismo di Vigilanza è collocato, come unità di staff, nel punto più elevato della gerarchia aziendale), sia



di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio.

- 3) Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche proprie di chi svolge attività di *audit*, ispettiva e consulenziale.
- 4) Il requisito della continuità d’azione prevede la necessità che la vigilanza sul Modello non sia discontinua ma, al contrario, sia svolta con una periodicità tale da consentire all’OdV di individuare tempestivamente eventuali situazioni anomale.
- 5) Il requisito di onorabilità non è espressamente previsto dal Decreto e nemmeno le Linee Guida di Confindustria, pur richiamandolo espressamente, lo definiscono come vero e proprio requisito. Tuttavia D.R.P. prevede per il proprio OdV anche il requisito dell’onorabilità che attiene alla sfera soggettiva del singolo membro ed in particolare ai suoi precedenti giudiziari (similmente a ciò che è richiesto per i membri dell’Organo di Controllo di una società)²⁷.

3.3 Composizione

Le Linee Guida Confindustria dispongono che «*nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell’Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall’ente, il grado di indipendenza dell’Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità*

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguitate dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie

²⁷ I requisiti di onorabilità sono soddisfatti se l’Organismo monocratico o ciascuno dei membri dell’Organismo plurisoggettivo rispettano congiuntamente i seguenti punti:

- a) non si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; non siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall’autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; non siano stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, ad una delle seguenti pene:
 - reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati, valori mobiliari e strumenti di pagamento, nonché per i reati previsti dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39;
 - reclusione per un tempo superiore a sei mesi per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile;
 - reclusione per un tempo superiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’ordine pubblico, contro l’economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- b) non abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie e durata corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità.



dimensioni ed alla propria complessità organizzativa attuale, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati. È stato pertanto deciso di nominare un **Organismo di Vigilanza monocratico esterno**.

3.4 Nomina

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell'Amministratore Unico, resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile. Tale periodo non potrà essere inferiore ad un anno e non potrà essere superiore a tre anni.

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

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il/i soggetto/i designato/i a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve/devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie o di quote di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di membro dell'Organo Amministrativo – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 o per altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale, oppure pronuncia del decreto di sequestro o confisca ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 ("Codice Antimafia"), ovvero decreto che dispone l'applicazione di una misura preventiva personale o reale prevista dallo stesso decreto legislativo;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate²⁸.

²⁸ ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.



Laddove uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato nell’OdV, una volta accertata l’ineleggibilità da una delibera dell’Organo Amministrativo, il predetto soggetto decadrà automaticamente dalla carica.

3.5 Sostituzione o revoca dell’Organismo di Vigilanza

La revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un’apposita delibera dell’Organo Amministrativo (con l’approvazione dell’Organo di Controllo, se esistente).

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

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quali l’omessa redazione della relazione periodica sull’attività svolta cui l’Organismo è tenuto;
- la “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. “patteggiamento”);
- nel caso di membro interno, l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia”, “indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad esempio: cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere comunicato all’Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità; quest’ultima ipotesi può essere inquadrata nella categoria della decadenza, che opera di diritto, ma occorre che comunque sia accertata dall’Organo Amministrativo con un provvedimento motivato.

Qualsiasi decisione, riguardante l’Organismo di Vigilanza, relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo e deve essere adeguatamente motivata.

3.6 Collaborazione

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



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

3.7 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

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

Sul piano generale:

1) Osservanza delle prescrizioni del Modello:

- vigilare sul funzionamento del Modello e sulla sua efficacia sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- effettuare una disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua effettiva capacità di prevenire i comportamenti vietati.

2) Aggiornamento del Modello:

- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Organo Amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: (i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; (ii) significativi mutamenti dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; (iii) modifiche/aggiornamento delle disposizioni/normative di riferimento che incidano sulle aree a rischio o ne evidenzino di nuove. Ciò al fine del mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità del Modello. La tempistica di intervento dovrà essere la più celere possibile, mentre per quanto attiene all'iter di modifica deve essere lasciata traccia documentale (ad esempio indicando il principale oggetto delle modifiche della specifica revisione del documento).

3) Efficace applicazione del Modello:



- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili/strumentali;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza dell'OdV verso l'Organo Amministrativo;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità del Modello.

Sul piano operativo:

- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza temporale e modalità predeterminata dal programma delle attività – e (se ritenuto opportuno) controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali, la rendicontazione dell'utilizzo del *budget*, la periodicità di emissione delle relazioni all'Organo Amministrativo;
- accedere liberamente presso qualsiasi sede e sito della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, all'Organo Amministrativo, all'Organo di Controllo (laddove esistente), al soggetto incaricato della revisione legale dei conti (laddove esistente), ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione dai Destinatari del Modello all'OdV di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;



- assicurare la conoscenza delle condotte da segnalare e delle relative modalità di segnalazione, incluse quelle riferite al *whistleblowing*;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare tempestivamente l'Organo Amministrativo;
- segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

3.8 Segnalazioni e flussi informativi trasmessi all'OdV

Il D.Lgs. 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i Destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà all'Organo Amministrativo l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

3.8.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in D.R.P., si dividono in:

- (i) segnalazioni *ad hoc* di possibili violazioni (o tentate violazioni) del Modello o di eventi rilevanti che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche/ordinarie.

Si specifica che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i Destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al paragrafo 1.5.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel



paragrafo 3.9 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, D.R.P. adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2-bis del D.Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal paragrafo 3.9.

(i) **Segnalazioni ad hoc:** deve essere comunicata obbligatoriamente e senza ritardo all'OdV ogni notizia che abbia per oggetto i seguenti eventi:

- la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel paragrafo 2.14 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata/tentata, da parte di uno dei suoi Destinatari;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità o fonte (ad esempio le notizie giornalistiche) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti riguardanti la Società o suoi esponenti (sia apicali che sottoposti) o suoi fornitori e *partner* commerciali, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto contestabili all'ente;
- casi di ispezioni o accertamenti svolti in sede da Autorità Pubbliche (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Ministero della Giustizia, Nucleo Antisofisticazione e Sanità – NAS, Nucleo Operativo Ecologico – NOE, etc.);
- l'avvio nei confronti di dipendenti di procedimenti disciplinari, di provvedimenti sanzionatori e di licenziamento;
- le eventuali modifiche apportate al sistema delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure, ovvero l'avvenuta attribuzione o revoca degli stessi;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro di particolare gravità;
- provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia ambientale;
- casi di risoluzione dei contratti con fornitori di beni o servizi o casi in cui siano formalizzate contestazioni attinenti alla violazione delle “clausole contrattuali 231” o del “Codice di condotta fornitori e consulenti” nei confronti dei medesimi soggetti;
- casi di incidenti di sicurezza informatica di particolare gravità;
- ottenimento/conseguimento di nuove autorizzazioni o certificazioni da parte della Società;
- revoca di autorizzazioni o mancato rinnovo di certificazioni in possesso della Società.

Le segnalazioni *ad hoc* vengono comunicate all'OdV attraverso casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta elettronica: odv@drpsrl.it

In alternativa alla posta elettronica è possibile comunicare i flussi all'OdV mediante posta ordinaria, presso la sede dello Studio professionale dell'OdV.



Le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa.

Se altri soggetti apicali della D.R.P. dovessero ricevere segnalazioni, sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'OdV delle situazioni di cui vengono a conoscenza e che potrebbero integrare violazioni del Modello o comunque che abbiano attinenza con le attività a rischio regolate dal Modello.

(ii) **Informazioni periodiche:** oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i citati canali e preferendo il canale di posta elettronica, tutte le informazioni ed i documenti espressamente previsti come "Flussi OdV" nelle singole sezioni della Parte Speciale del Modello di D.R.P. (a titolo esemplificativo e non esaustivo: il fascicolo di bilancio d'esercizio di ciascun anno, il *report* trimestrale dell'andamento della gestione, la statistica periodica degli infortuni sul lavoro, la relazione periodica del RSPP, l'elenco delle assunzioni e delle dimissioni di un determinato semestre, etc.).

Inoltre potranno essere previsti (su convocazione dell'OdV di D.R.P.) ulteriori momenti di scambio informativo attraverso, ad esempio, l'organizzazione di riunioni congiunte con l'Organo Amministrativo e con altri "key officers" della D.R.P. anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare al Modello.

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato un paragrafo specifico del Modello, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre saranno sanzionati comportamenti orientati volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla, mentre la Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione acquisita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti eventualmente autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica.

3.8.2 Reporting dell'OdV verso gli organi societari

L'OdV riferisce annualmente (o, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente dell'Organo Amministrativo, in ogni momento con tempestività) all'Amministratore Unico con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate (questa informativa, a seconda della rilevanza delle criticità/violazioni emerse, potrebbe richiedere una comunicazione immediata



all’Organo Amministrativo affinché possano essere adottate le conseguenti misure senza dover attendere la relazione annuale);

- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura di criticità/segnalazioni/elusioni e/o violazioni emerse (questa informativa, a seconda della rilevanza della normativa introdotta, potrebbe richiedere una comunicazione immediata all’Organo Amministrativo affinché il Modello venga aggiornato con tempestività, senza dover attendere la relazione annuale);
- del Piano dei Controlli e delle Attività per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell’ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel paragrafo 3.9).

Fermi restando i termini di cui sopra, l’Organo Amministrativo ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dell’Organo Amministrativo quando lo ritiene opportuno.

3.9 La disciplina del *Whistleblowing* (D.Lgs. 24/2023)

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2-bis dell’art. 6 D.Lgs. 231/01) recava disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*).

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato in GU il 15/03/2023 (di seguito, anche il “D.Lgs. 24/2023” o “Decreto *Whistleblowing*”) ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sul “*Whistleblowing*” (di seguito, anche la “Direttiva”), abrogando la disciplina nazionale previgente (tra cui la Legge 179/2017) e definendo, in un unico testo normativo, operante sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La Direttiva UE 2019/1937 mira a stabilire regole minime di armonizzazione volte a garantire la protezione dei Segnalanti (o “*Whistleblowers*”) in tutti gli Stati membri, secondo una duplice prospettiva: (i) tutela della libertà di manifestazione del pensiero; (ii) rafforzamento della legalità e trasparenza all’interno degli enti, in funzione della prevenzione dei reati.

Da questa doppia finalità discendono i diritti di protezione assicurati al Segnalante (come riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi, etc.) e gli obblighi organizzativi imposti agli enti/società (ad esempio, l’istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e l’adozione di procedure per garantire la riservatezza).

Il D.Lgs. 24/2023, per i soggetti del settore privato, delimita il perimetro delle fattispecie segnalabili in funzione della media del personale impiegato nell’ultimo anno, ovvero la soglia di distinzione è quella dei 50 dipendenti.

Ciò posto e in estrema sintesi, per le società private che superano detta soglia, al pari dei soggetti del settore pubblico, le Segnalazioni possono concernere tutti gli ambiti previsti dal



Decreto *Whistleblowing*. Giacché, alle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, il Segnalante potrà avvalersi anche del “canale di segnalazione esterno” (affidato ad ANAC) e della “divulgazione pubblica”. Viceversa, per le società private (non gestori di pubblici servizi) che non superino detto limite, l’ambito delle Segnalazioni è limitato agli aspetti rilevanti di cui al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e non sono fruibili né il canale di segnalazione esterno, né la divulgazione pubblica.

Posto quanto precede, l’ambito di applicazione stabilito dal D.Lgs. 24/2023 è alquanto complesso, prevedendo, per quanto di interesse, un regime di obblighi e di tutele variabile in base all’oggetto della violazione, alle dimensioni della società (media del personale impiegato nell’ultimo anno superiore o inferiore alle 50 unità) ed all’applicabilità della disciplina 231/2001 (adozione o meno di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi della medesima disciplina).

Si evidenzia che il Decreto *Whistleblowing*, per i soggetti del settore privato, impone un canale di segnalazione cosiddetto “interno” da affidare ad un ufficio (interno o in *outsourcing*) autonomo, dedicato alla gestione delle Segnalazioni e con personale specificamente formato a tale scopo.

Le principali innovazioni apportate dal D.Lgs. 24/2023 sono:

- l’ampliamento dei soggetti destinatari delle tutele e del novero delle condotte ritorsive considerate illecite;
- la maggiore proceduralizzazione delle attività interne;
- l’introduzione, anche per il settore privato (pur condizionata e riferibile solo a società con oltre 50 dipendenti) di un canale esterno, affidato all’ANAC²⁹, nonché della possibilità (pur ulteriormente condizionata e riferibile solo a talune violazioni) di effettuare “Divulgazioni Pubbliche”;
- il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell’ANAC, anche per il settore privato (pur nei limiti di cui al punto precedente).

La Direttiva UE 2019/1937, senza operare distinzioni tra settore pubblico e settore privato, ha introdotto un’ampia tutela in favore del Segnalante, estendendo, al pari del Decreto Legislativo 24/2023, analoghe misure di protezione anche a favore: (i) dei cosiddetti “Facilitatori”, come definiti dall’art. 2, comma 1, lett. h del D.Lgs. 24/2023, ovvero «le persone fisiche che assistono un Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata»; (ii) delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) dei colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; (iv) degli enti di proprietà del Segnalante, o per i quali lo stesso lavora, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

²⁹ In adempimento del D.Lgs. 24/2023, ANAC, con la Delibera n. 311 del 12/07/2023, ha approvato le citate Linee Guida, rubricate *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*



La nuova disciplina, infine, oltre ad accentuare l'obbligo di riservatezza (riguardante, in genere, l'identità del Segnalante, del Segnalato e/o delle altre persone coinvolte), ha confermato ed esteso il divieto di ritorsione (come definito dall'art. 2, comma 1, lett. m del D.Lgs. 24/2023, nelle casistiche esemplificate al comma 4 dell'art. 17 del medesimo decreto), sia nei riguardi del Segnalante³⁰, sia (pur con connotazioni parzialmente diverse) degli "altri tutelati" appartenuti alla sfera lavorativa del Segnalante.

Lo scopo del presente paragrafo è quello dunque di introdurre, all'interno del Sistema 231, ma secondo una struttura autosufficiente ed autonoma, un protocollo che regoli, in applicazione del Decreto *Whistleblowing*, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Il presente Protocollo è composto da cinque parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) l'oggetto della segnalazione, (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione, (iii) le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e le conseguenti attività, (iv) la tutela e la riservatezza del segnalante, (v) le sanzioni disciplinari applicabili.

(i) Oggetto della segnalazione. Parallelamente ai flussi informativi previsti dal paragrafo 3.8, ogni Destinatario del Modello che venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (dunque riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il Modello di D.R.P.) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,
- violazioni del Modello di D.R.P. (per il concetto di "violazione" si rinvia al paragrafo 2.14),

può sempre darne segnalazione circostanziata all'OdV secondo le modalità qui di seguito specificate.

(ii) Forma e modalità di effettuazione della segnalazione. La segnalazione può essere:

- *firmata dal Segnalante*, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;
- *anonima*: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa e circostanziata tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l'avvio di una indagine.

In entrambi i casi è fatto obbligo per il Segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Giova qui ribadire che il Segnalante ha a disposizione differenti canali che garantiscono la piena riservatezza della propria identità, ossia:

³⁰ Per quest'ultimo, in particolare, il D.Lgs. 24/2023 introduce il beneficio processuale "dell'inversione dell'onere della prova". Dunque, qualora un Segnalante (in buona fede) avesse ad essere destinatario di una sanzione disciplinare, sarà onore della società datrice di lavoro provare che la sanzione stessa non è stata impartita a causa, o in conseguenza della Segnalazione effettuata.



Canale 1: piattaforma web dedicata (da considerarsi come canale principale e preferenziale), raggiungibile al link: www.drpsrl.it;

Canale 2: e-mail dell'OdV odv@drpsrl.it;

(iii) Modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e conseguenti attività:
l'Organismo di Vigilanza è designato da D.R.P. per la gestione delle segnalazioni che seguono il flusso *Whistleblowing*, il quale può tuttavia affidarsi – solo se lo ritiene utile o necessario per la complessità degli approfondimenti – a consulenti esterni incaricati *ad hoc* dall'OdV con competenze penalistiche/investigative, al fine di svolgere tutte le indagini e gli approfondimenti del caso. L'OdV ed il consulente eventualmente coinvolto sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. L'OdV, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, alla ricezione della Segnalazione, l'OdV:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione;
- dà seguito alla Segnalazione, provvedendo tempestivamente alla Registrazione della stessa;
- mantiene (ove possibile) le interlocuzioni con il Segnalante, potendo richiedere, se necessario, integrazioni o delucidazioni;
- fornisce (ove possibile) riscontro al Segnalante entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento;
- mantiene riservato il contenuto della Segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa. A tal fine, ove possibile, i dati identificativi del Segnalante (ove resi disponibili da quest'ultimo) ed eventualmente (ove già individuati nella Segnalazione) del Segnalato e/o delle altre persone coinvolte, sono separati dal contenuto della Segnalazione (ad es. procedendo all'anomimizzazione attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi), in modo che la stessa possa essere processata in modalità anonima.

L'OdV, di norma entro 30 giorni dalla ricezione, effettua la “valutazione preliminare” della Segnalazione, sulla base delle informazioni contenute nella stessa.

Al termine dell'indagine:

- a. **In caso di esito positivo dell'indagine** (ossia evidenza della commissione di illecito e/o violazione del Modello), l'OdV produce una nota scritta con l'*iter* dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni o i reati segnalati, riportando immediatamente all'Organo Amministrativo (ma sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante) affinché adotti le opportune misure sia organizzative che disciplinari. Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto



di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

b. **Per quelle segnalazioni che risultassero invece non confermate**, l'OdV, previa redazione di una nota scritta da conservare agli atti, riferirà all'Organo Amministrativo nell'ambito della relazione periodica dedicata al flusso *Whistleblowing*, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate.

Il Segnalante, ove non rimasto anonimo, deve sempre essere informato sull'esito della sua segnalazione dall'OdV, entro tre mesi dalla segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di tre mesi l'OdV dovrà comunque aggiornare il Segnalante in merito all'attività in corso.

(iv) Tutela e riservatezza del segnalante: per espressa previsione normativa, in nessun caso e prescindendo completamente dall'esito della segnalazione, il Segnalante può essere destinatario di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis D.Lgs 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro – in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione – dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

(v) Sanzioni disciplinari applicabili: tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del Segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo le previsioni del successivo capitolo 4.

Ugualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il Segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.



CAPITOLO 4 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria³¹.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" del Modello.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto di altra natura, se posta in essere da un soggetto terzo. Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso CCNL vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni sono costantemente monitorati dall'OdV.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

³¹ "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008.



4.2 Sanzioni e misure disciplinari

4.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Di conseguenza, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

4.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La Società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da tutti i responsabili di funzione in quanto rivestono i ruoli di vertice all'interno della Società e, per tale ragione, orientano l'etica aziendale e l'operato di chi lavora per la Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza. Pertanto, oltre a quanto riferito nel paragrafo precedente con riferimento a tutti i dipendenti, per i dirigenti e per i responsabili di funzione la Società valuta come ancor più gravi le violazioni delle prescrizioni del Modello da parte degli stessi e, di conseguenza, le relative sanzioni.

4.2.3 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto.

4.2.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel monitorare la corretta applicazione del Modello, nel verificarne il rispetto e nell'individuare ed eliminare la violazione dello stesso, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con l'Organo di Controllo (laddove esistente), gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico, fatta salva la possibilità di richiesta risarcitoria.

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



In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

4.2.5 Misure nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni all'OdV

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante; infatti è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo – mentre il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è ritenuta una violazione del Modello.



CAPITOLO 5 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

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

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendenti, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti, Destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni ed ogni altro soggetto portatore di interessi commerciali e/o economico-finanziari.

Tali soggetti Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società, infatti, intende:

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

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

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel



Modello” e di “promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali”.

L’attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. n. 231/2001, del Modello Organizzativo e del Codice Etico, è obbligatoria e deve essere svolta: (i) senza ritardo per i dipendenti neo-assunti, (ii) periodicamente nei confronti dei Destinatari del Modello (apicali e sottoposti all’altrui vigilanza), (iii) in ogni caso si renda necessaria a giudizio dell’OdV.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza (FAD – formazione a distanza) mediante l’utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, e-learning, etc.).

Particolare attenzione dovrà esser posta da parte dell’OdV proprio per quel che attiene la cadenza temporale della formazione dei soggetti operanti nelle aree a rischio.

5.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La Società si impegna alla diffusione del presente Modello a tutti i soggetti coinvolti, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscono l’applicazione. È opportuno che tutti i principali Destinatari attestino l’avvenuta presa visione e conoscenza del Modello, del Codice Etico e dei principi in essi contenuti (ad esempio, mediante comunicazione scritta di presa visione ed accettazione del Codice Etico, del Modello e dei loro contenuti).

I dotti strumenti di comunicazione saranno adottati dalla Società per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo e/o organizzativo.

Al fine di garantire un’efficace applicazione dei principi del Modello e delle procedure in esso contenute, la Società promuove la conoscenza dei contenuti con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperti. In particolare, la formazione sui principi e contenuti del Modello deve essere garantita dall’Organo Amministrativo e dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall’Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi per i dipendenti e per gli altri Destinatari (ad esempio: sessione formativa plenaria, riunione per gruppi o funzioni, e-learning, etc.).

La Società potrà valutare l’opportunità di predisporre un questionario, da sottoporre ai vari soggetti Destinatari della formazione, per valutare periodicamente il livello di conoscenza delle previsioni del Modello e del Codice Etico.



5.3 Membri degli Organi Sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza

È altresì opportuno che i membri degli Organi Sociali e i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società attestino l'avvenuta presa visione e conoscenza del Modello, del Codice Etico e dei principi in essi contenuti (ad esempio, mediante comunicazione scritta di presa visione ed accettazione del Modello e dei suoi contenuti, da rilasciare al momento dell'accettazione dell'incarico o, in caso di prima adozione del Modello, in tempi ragionevolmente brevi dopo la formale approvazione dello stesso).

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati dalla Società per aggiornare i componenti degli Organi Sociali circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo e/o organizzativo.

5.4 Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori, etc.) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Per tali soggetti è prevista un'informativa sull'adozione del Modello da parte della Società, nonché la richiesta di rispettare quanto previsto dal Codice Etico e, in generale, dal D.Lgs. 231/01.



CAPITOLO 6 - AGGIORNAMENTO MODELLO E RAPPORTO CON CODICE ETICO

6.1 Aggiornamento ed adeguamento

L’Organo Amministrativo delibera in merito all’aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: (i) modifiche dell’assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa; (ii) modifiche normative; (iii) risultanze dei controlli effettuati dall’OdV e da altri soggetti; (iv) significative violazioni delle prescrizioni del Modello. Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione devono essere comunicate all’Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ne terrà conto per il proprio piano di attività e di verifiche.

L’Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla divulgazione del Modello ed alla promozione di aggiornamenti dello stesso. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione ed al sistema di controllo, alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all’Organo Amministrativo. I principali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello, di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo che li approva con specifica delibera/determina, sono riconducibili ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell’art. 6 d.lgs. n. 231/2001 e artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

6.2 Armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico

Il presente Modello dà attuazione concreta e puntuale, nell’ambito dell’organizzazione aziendale della Società, ai precetti sanciti nel Codice Etico. Il Modello viene redatto in stretto collegamento con i principi etici, le regole ed i principi comportamentali di base, vigenti nei rapporti tra la Società ed i propri interlocutori (c.d. *stakeholders*) a condizione di reciprocità, al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente, efficace ed orientato all’Etica.

Pertanto, le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata diverse. Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati. Il Codice Etico, invece, è adottato autonomamente dal Modello ed è suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi, che la Società è chiamata a riconoscere



come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutto il personale aziendale, degli Organi Sociali, dei consulenti, dei collaboratori e, in generale, degli *stakeholders*.