

**TEKNOCOOP - WOOD
DESIGN SOLUTION
SOCIETÀ COOPERATIVA**

MOG 231

PARTE GENERALE

TEKNOCOOP
WOOD DESIGN SOLUTION
LAMEZIA TERME - ITALIA

TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
Manuale - Parte Generale
(ai sensi del D.lgs.231/2001)**

**Edizione I
(versione 19.12.2024)**

EDIZIONE	Data	Descrizione
I	19 dicembre 2024	Emissione



SOMMARIO

1.	PREMESSA	5
1.1	Definizioni	5
1.2	Il D.Lgs. 231/2001. Introduzione.....	7
1.2.1	<i>La responsabilità amministrativa, rectius penale, delle persone giuridiche nell'ordinamento giuridico italiano.....</i>	<i>7</i>
1.2.2	<i>La prescrizione.....</i>	<i>10</i>
1.2.3	<i>La legge delega</i>	<i>11</i>
1.2.4	<i>Principi e requisiti</i>	<i>12</i>
1.2.5	<i>I Modelli di organizzazione, gestione e controllo e l'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente 19</i>	
1.2.6	<i>Decreto e i gruppi di imprese.....</i>	<i>25</i>
2.	IL MODELLO DI TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA	27
2.1	<i>Inquadramento generale della Società e delle attività d'impresa.</i>	<i>27</i>
2.2	<i>Le caratteristiche della Società.....</i>	<i>28</i>
2.3	<i>L'attuale compagine societaria</i>	<i>28</i>
2.4	<i>La governance della Società.....</i>	<i>28</i>
2.4.1	<i>Certificazioni ISO</i>	<i>29</i>
2.4.2	<i>Il sistema organizzativo della Società.....</i>	<i>30</i>
2.4.3	<i>Le Aree Funzionali e Funzioni Aziendali.....</i>	<i>30</i>
2.4.4	<i>Organigramma aziendale.....</i>	<i>30</i>
2.5	Struttura del Modello.....	32
2.6	Individuazione degli obiettivi per l'attuazione del D.lgs. 231/2001.....	32
2.7	Destinatari.....	33
2.8	Individuazione delle aree di criticità a rischio per la commissione dei reati.....	33
2.9	Il processo e gli strumenti di risk management	34
2.9.1	<i>Il sistema di responsabilità ed attività.....</i>	<i>34</i>
2.9.2	<i>Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL).....</i>	<i>34</i>
2.9.3	<i>Il sistema di gestione della privacy e sicurezza informatica.....</i>	<i>35</i>
2.9.4	<i>Il sistema di controllo di gestione ed amministrativo-contabile.....</i>	<i>35</i>
2.10	Principi comuni ai sistemi gestionali.....	35
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA	36
3.1	L'ODV nel quadro del sistema di controllo interno di TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA	36
3.2	Requisiti, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	37
3.2.1	<i>Nomina e rapporti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>37</i>

3.2.2	<i>Requisiti e composizione.....</i>	38
3.2.3	<i>Ineleggibilità, decadenza, sospensione e recesso.....</i>	39
3.3	Funzioni e poteri	40
3.4	Doveri e principi di comportamento dell'ODV.....	42
3.5	Dovere di collaborazione e obblighi informativi verso l'ODV	43
3.5.1	<i>Dovere di collaborazione e segnalazione.....</i>	44
3.5.2	<i>Tutela del segnalante (whistleblowing).....</i>	45
3.5.3	<i>Flussi informativi periodici.....</i>	48
4.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	48
4.1	Introduzione.....	48
4.2	Sanzioni nei confronti dei prestatori di lavoro subordinato (di livello dirigenziale e non).....	50
4.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	52
4.4	Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	52
5.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	52
6.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	53

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce la **Parte Generale** del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "MOG") adottato da **Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa** (di seguito anche "Teknocoop" o la "Società"), in conformità al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001").

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano la **responsabilità amministrativa degli enti** per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi.

Con l'adozione del presente Modello, Teknocoop intende perseguire l'obiettivo di:

- **prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001** da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner;
- promuovere una **cultura d'impresa improntata all'etica, alla trasparenza e alla legalità**, in coerenza con i propri valori fondativi;
- garantire un **sistema organizzativo strutturato e tracciabile** per l'identificazione e la gestione dei rischi, anche in coerenza con i modelli gestionali adottati secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001;
- assicurare la **tutela del lavoro, della salute, della sicurezza e dell'ambiente**, nonché il rispetto dei diritti fondamentali della persona.

Il presente Modello costituisce uno **strumento dinamico**, soggetto a continuo aggiornamento in funzione delle evoluzioni normative, giurisprudenziali, delle prassi applicative e delle eventuali modifiche organizzative della Società.

§§§

DATI IDENTIFICATIVI AZIENDALI

DATI ANAGRAFICI

Indirizzo Sede legale	LAMEZIA TERME (CZ) Z.I. EX SIR COMPARTO N. 9 SNC CAP 88046
Domicilio digitale/PEC	teknocoop@gigapec.it
Numero REA	CZ - 190575
Codice fiscale e n.iscr. al Registro Imprese	03203350792
Partita IVA	03203350792
Forma giuridica	societa' cooperativa
Data atto di costituzione	25/10/2011
Data iscrizione	27/10/2011
Data ultimo protocollo	27/03/2024
Presidente Consiglio Amministrazione	CUGNETTO ANTONIO <i>Rappresentante dell'Impresa</i>

1.1 Definizioni

In aggiunta alle altre definizioni contenute nella presente Parte Generale del Modello, ove non diversamente stabilito, ai seguenti termini dovrà essere attribuito il significato di seguito indicato¹:

¹ Si precisa che, salvo ove diversamente indicato, le definizioni contenute nella presente Parte Generale varranno anche per gli Allegati di cui alla Parte Speciale del Modello.

Aree di Attività a Rischio: le aree di attività della Società ritenute più specificamente a rischio di reato.

Codice Etico: codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi gli amministratori, i dipendenti, i consulenti della Società e chiunque vi instauri rapporti di collaborazione o di partnership. Il codice etico disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere maggiormente trasparente l'attività delle Società e di indirizzarne lo svolgimento.

Decreto: indica il D.lgs. n. 231/2001, nonché, più in generale, il complesso delle norme costitutive di responsabilità amministrativa degli enti (inclusi (i) l'art. 187-quinquies del D.lgs. n. 58/1998 "T.U.F." e (ii) la Legge n. 146/2006).

Destinatari: indica congiuntamente tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico e, pertanto, gli Amministratori, i Dipendenti, nonché i Terzi Destinatari.

Dipendenti o Personale: indica i dipendenti della Società, inclusi i dirigenti.

DVR: Documento di Valutazione dei rischi della Società.

Funzionari Pubblici: indica i dipendenti e/o appartenenti/collaboratori di Pubbliche Amministrazioni (inclusi i Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio).

H&S: attiene all'area health and safety, ovvero l'area prevenzione salute e sicurezza sul lavoro.

HR: attiene all'area human resources, ovvero l'area risorse umane.

Incaricato di un Pubblico Servizio (o "IPS"): ai sensi dell'art. 358 c.p., in breve, colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio.

Lavoratori: indica tutti i soggetti così come definiti dall'art. 2, comma 1, lettera a), del D.lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Modello: indica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto.

Normativa Privacy: indica il Reg. UE 2016/679 e D.lgs. n.196 del 30 giugno 2003 così, come successivamente modificato e integrato.

OdV/Organismo: indica l'Organismo di Vigilanza, ovvero l'organo previsto dall'art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Organo Amministrativo: il/i soggetto/i che ha/hanno la rappresentanza legale della Società.

Personale: cfr. definizione contenuta alla voce "Dipendenti".

Pubbliche Amministrazioni (o "PA"): qualunque autorità, agenzia o ente facente parte della pubblica amministrazione: internazionale, europea, nazionale, statale, regionale, provinciale o locale, e qualunque sottodivisione dello stesso, e qualunque altra organizzazione amministrativa, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ministeri, dipartimenti, autorità regolamentari, commissioni, consigli, agenzie o divisioni, autorità di vigilanza, nonché corti amministrative e/o giudiziarie, arbitri, tribunali, vuoi nazionali o stranieri.

Pubblico Ufficiale (o "PU"): ai sensi dell'art. 357 c.p., in breve, colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Società: indica TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA

Soggetti apicali: chi esercita una funzione di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o comunque persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti dipendenti: il personale dipendente soggetto alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Terzi Destinatari: indica tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per la Società (ad es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, etc.).

Vertice Aziendale: l'Organo Amministrativo.

Whistleblowing: sistema di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

1.2 Il D.Lgs. 231/2001. Introduzione

1.2.1 La responsabilità amministrativa, *rectius* penale, delle persone giuridiche nell'ordinamento giuridico italiano.

Il Decreto Legislativo n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, approvato in data 8 giugno 2001², in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 (di seguito anche **Decreto**), si è posto l'obiettivo di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito³.

Il Decreto segna dunque una svolta epocale, uno spartiacque tra passato e futuro, il superamento del principio di *"personalità della responsabilità penale"* così come tradizionalmente inteso (e consacrato nell'obsoleto brocardo *"societas delinquere non potest"*⁴). Nella sua attuale formulazione l'innovativo provvedimento normativo, risulta suddiviso in quattro Capi: Capo I *"Responsabilità amministrativa dell'ente"*; Capo II *"Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente"*; Capo III *"Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative"*; Capo IV *"Disposizioni di attuazione e di coordinamento"*.

Il legislatore, ritenendo *"...superata l'antica obiezione legata al presunto sbarramento dell'articolo 27 della Costituzione..."* (così nella Relazione ministeriale al D.lgs. 231/2001), muove dalla necessità di dover armonizzare il sistema a nuove esigenze, direttive e principi affermatasi nella comunità internazionale; egli mira ad attribuire agli operatori economici una *"posizione di garanzia"*, sensibilizzandoli a prevenire qualsiasi crimine economico all'interno dell'impresa, *"coniando"*, perciò, una specifica *"responsabilità amministrativa dell'ente"* a fronte di reati commessi dai propri dirigenti, amministratori o dipendenti in favore o a beneficio dell'ente medesimo.

L'impianto dell'intero sistema penale impone l'attribuibilità/imputabilità di una violazione di legge esclusivamente ad un autore che sia persona fisica. Il riferimento va immediatamente agli articoli 42

² Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale del 19 giugno 2001, n. 140.

³ Il Decreto ha inteso adeguare la normativa italiana alle varie raccomandazioni del Consiglio d'Europa, il quale si è pronunciato in materia sin dal 1988, nonché ai vari protocolli e convenzioni internazionali ratificati dall'Italia nel corso degli anni, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (firmata a Bruxelles il 26 luglio 1995) e il Protocollo di Dublino del 27 settembre 1996, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione di pubblici ufficiali stranieri (firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (firmata a Parigi il 17 dicembre 1997).

⁴ Nel nostro sistema penale detto principio viene affermato nell'articolo 27 della Carta Costituzionale che difatti statuisce che *"La responsabilità penale è personale"*, nozione che si connota anche per l'elemento della *"colpevolezza"* (sul punto importantissime le sentenze additive della Corte Costituzione nn. 364 e 1085 del 1988), nel senso di intendere la responsabilità penale non solo nel significato minimo di *"divieto di responsabilità per fatto altrui"*, ma nella più pregnante accezione di *"fatto proprio e colpevole"*, giacché l'attribuibilità della sanzione penale presuppone che l'agente abbia posto in essere il fatto di reato almeno a titolo di colpa (*"nulla poena sine culpa"*). In altri sistemi giuridici il superamento del *"principio della personalità della responsabilità penale"* era già avvenuto da tempo, basti pensare al *"corporate crime"* di antica tradizione anglosassone o -più di recente- alla responsabilità penale delle *"personnes morales"*, sancita dalla novella al codice penale francese del 1994. Oltreoceano si pensi al sistema statunitense, che riconosce la responsabilità penale delle persone giuridiche sin dal 1909, a seguito di una pronuncia della Corte Suprema o al sistema australiano che, con l'approvazione del *"Criminal Code Act"* del 1995, ebbe a distinguere tra una forma *"dolosa"* e una forma *"colposa"* di estrinsecazione della volontà colpevole della persona giuridica.

e 43 del Codice Penale che sanciscono l'attribuibilità di una violazione di legge penalmente rilevante solo previa valutazione dell'elemento soggettivo/psicologico del reato, ossia del dolo o della colpa. Inoltre, la disposizione prevista dall'articolo 197 del Codice Penale italiano prevede un'obbligazione civile a carico delle persone giuridiche nelle ipotesi di insolvibilità della persona fisica condannata che ne abbia la rappresentanza, l'amministrazione o sia in rapporto di dipendenza.

Nonostante le previsioni e i limiti imposti dalle disposizioni della Carta costituzionale, una parte della dottrina penalistica sostenne la possibilità di superare la "barriera" dettata dall'art. 27 della Costituzione, spingendosi verso un orientamento capace di ritenere ammissibile la responsabilità delle persone giuridiche e, più in generale, degli enti.

Tali posizioni sul punto sono state recepite dal Governo il quale, nella Relazione ministeriale al D.lgs. 231/2001, ha sostenuto che: *"da un punto di vista teorico non si sarebbero incontrati insuperabili controindicazioni alla creazione di un sistema di vera e propria responsabilità penale degli Enti. Sul punto può dirsi oltretutto superata l'antica obiezione legata al presunto sbarramento dell'articolo 27 della Costituzione e cioè della possibilità di adottare il principio di colpevolezza alla responsabilità degli Enti"*.

Seppure si sia parlato di *"tertium genus"*, di ibrido giuridico, la responsabilità dell'ente, ancorché definita come *"amministrativa"*, ha inequivocabilmente natura penale. Sotto il profilo squisitamente processuale, basti pensare anzitutto all'iscrizione dell'ente nel registro delle notizie di reato, alla costituzione in giudizio con la nomina di un difensore e alla obbligatorietà della nomina di un difensore d'ufficio in mancanza di quello di fiducia (art. 40); non da ultimo si noti che se l'ente non si costituisce in giudizio sarà dichiarato contumace (art.41), che gli è riconosciuta la possibilità di aderire ai riti alternativi e che può subire l'applicazione di misure cautelari; tutti argomenti che caratterizzano il processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente/società ha lo scopo di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio dell'ente/società e quindi in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali in passato non pativano conseguenze derivanti da reati commessi da dipendenti e amministratori con lo scopo di far ottenere un vantaggio alla società.

Il procedimento finalizzato all'accertamento della responsabilità amministrativa degli enti è un procedimento che si evolve *"in parallelo"* rispetto al diverso procedimento penale instauratosi al fine di accertare la responsabilità del dipendente sospettato di aver commesso uno dei reati indicati dal Decreto. Infatti, successivamente alla commissione del reato da parte del dipendente, è prevista l'apertura di due separate indagini e due autonomi processi penali:

- uno a carico del dipendente, per il reato dallo stesso commesso;
- l'altro a carico della società datrice di lavoro, in persona del legale rappresentante (Presidente o Amministratore Delegato), per l'accertamento della responsabilità amministrativa della società e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive normativamente previste).

Con la legge 29 settembre 2000, n. 300⁵, il Legislatore, oltre a ratificare le Convenzioni europee la Convenzione OCSE concernenti la lotta alla corruzione internazionale, ha conferito (art. 11) una delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e

⁵ Legge 29 settembre 2000, n. 300 *"Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del suo primo Protocollo, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee di detta Convenzione, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle comunità europee o degli stati membri dell'Unione europea e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni internazionali. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica"*.

degli enti privi di personalità giuridica che non svolgano funzioni di rilievo costituzionale, in relazione alla commissione di una consistente tipologia di reati da parte di soggetti interni agli enti medesimi. La Legge Delega ha individuato, rispettivamente, i principi e i criteri direttivi che hanno guidato il Governo nella redazione del testo del citato decreto legislativo, gli enti destinatari della normativa in discorso, i soggetti le cui condotte criminose sono riconducibili alla responsabilità dell'ente di appartenenza, le tipologie sanzionatorie, la procedura da applicare e i casi di esclusione della responsabilità dell'ente.

Il Legislatore Delegante aveva previsto la configurazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione alla commissione di un ampio elenco di reati, che solo parzialmente è stato successivamente recepito nella versione originaria del Decreto. La Legge Delega prevedeva infatti la responsabilità in relazione non solo alla commissione di taluni reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio (art. 11, comma 1, lettera a), ma anche alla commissione di reati diretti a tutelare l'incolumità pubblica (lettera b), in materia di sicurezza sul lavoro (lettera c), di tutela ambientale e del territorio e di beni culturali (lettera d).

Motivi di carattere sostanzialmente contingente hanno condotto ad una scelta inizialmente limitata delle tipologie di illecito a cui applicare il sistema di responsabilità congegnato dalla norma. Tuttavia, l'evoluzione normativa che ha fatto seguito nel corso degli anni, ha finito con l'estendere l'elenco e le tipologie di reato idonee a far sorgere la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto, come i più recenti interventi normativi in materia dimostrano⁶.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, rappresenta, come già evidenziato, un fattore di assoluta innovazione nel quadro normativo italiano in quanto afferma il principio che non solo i singoli individui ma anche gli enti possono essere perseguiti e sanzionati per i reati commessi - purché nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione - dai soggetti che vi operano.

In sintesi, il D.Lgs. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali può insorgere la responsabilità amministrativa delle società (cd. reati-presupposto della suddetta responsabilità amministrativa);
- prevede le sanzioni che possono derivare a carico dell'Ente dalla commissione del reato-presupposto;
- individua gli adempimenti necessari affinché, anche in ipotesi di avvenuta commissione di uno dei reati-presupposto (e ferma la responsabilità penale personale di chi ha agito) l'Ente possa essere esonerato dalla suddetta responsabilità che normalmente consegue alla commissione di uno dei reati-presupposto.

⁶ Si pensi, ad esempio, ai recenti interventi apportati, rispettivamente, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (che ha inserito nel Decreto diversi reati in materia di corruzione), dal D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (il quale ha novellato l'art. 25-quinquies inserendo un nuovo delitto contro la personalità individuale) dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (che ha previsto il delitto di autoriciclaggio), dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha introdotto modifiche ad alcuni dei reati previsti in materia societaria e dalla legge n. 3/2019. A queste fattispecie il legislatore ha recentemente affiancato la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto inserito dall'art. 5, L. 03.05.2019, n. 39) e i reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto – inserito dall'art. 39, comma 2, D.L. 26.10.2019, n. 124 con decorrenza dal 27.10.2019 ed efficacia dal 24.12.2019, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 19.12.2019, n. 157, con decorrenza dal 25.12.2019). Inoltre, il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177) che ha disposto: (con l'art. 5, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24; (con l'art. 5, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica; (con l'art. 5, comma 1, lettera c)) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art. 25-quinquiesdecies; (con l'art. 5, comma 1, lettera d)) l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando). Infine con il decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184 (in SO n.40, relativo alla G.U. 29/11/2021, n.284) ha disposto (con l'art. 3, comma 1, lettera a)) l'introduzione dell'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

Appare necessario esplicitare che da un punto di vista oggettivo, ai fini dell'applicazione del dettato normativo del D.Lgs 231/2001, si richiede che il reato sia stato realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetti apicali ovvero da soggetti dipendenti. Per quanto attiene alla distinzione tra "l'interesse" e "a vantaggio" si rammenta che nel primo caso si ricorre ad una valutazione ex ante, mentre nel secondo ad una valutazione ex post; secondo opinione prevalente il criterio predominante per valutare la responsabilità dell'ente è quello dell'interesse e la giurisprudenza richiede che questo sia concreto ed attuale. Va sottolineato, inoltre, che l'ente non risponde se i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sul punto si è pronunciata la Corte di Cassazione, a Sezioni Unite, affermando: «*In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. 231 del 2001 all'«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito*»⁷.

Infine, sul punto sempre la Corte di Cassazione, in tema di responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi dai soggetti apicali, ai fini del giudizio di idoneità del modello di organizzazione e gestione adottato statuisce che: «*il giudice è chiamato ad adottare il criterio epistemico-valutativo della cd. "prognosi postuma", proprio della imputazione della responsabilità per colpa: deve cioè idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verifica di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale*»⁸.

In conclusione, sul punto «*Per valutare l'idoneità del modello organizzativo, il giudice deve formulare un giudizio secondo il criterio della "prognosi postuma": deve collocarsi idealmente nel momento di commissione dell'illecito verificando la valenza impeditiva del cosiddetto comportamento alternativo lecito. E dunque valutare se la concreta osservanza del modello organizzativo virtuoso avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verifica di illeciti della stessa specie di quello posto in essere. È quanto emerge dalle sentenze più significative in materia di responsabilità degli enti in base al Dlgs 231/2001 pronunciate dalla Suprema Corte nel 2022*»⁹.

1.2.2 La prescrizione.

In tema di responsabilità degli enti, in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto, il giudice, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 231 del 2001, deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso che, però, non può prescindere da una verifica, quantomeno incidentale, della sussistenza del fatto di reato¹⁰. La giurisprudenza di legittimità afferma «*Sì al doppio binario in materia di prescrizione tra persone fisiche e imprese. Lo sottolinea la Cassazione con la sentenza n. 25764 della Sesta sezione penale, con la quale sono state*

⁷ Corte di Cassazione, Sezione Unite Penale, Sentenza del 18 settembre 2014, n. 38343 - Codice RV: 261114/0. Conforme Corte di Cassazione, Sezione 4 Penale, Sentenza del 21 gennaio 2016, n. 2544.

⁸ Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 15 giugno 2022, n. 23401.

⁹ Antonio Iorio, Prognosi postuma per valutare i modelli 231, in Norme & Tributi (Il Sole 24 Ore), 02 Giugno 2023.

¹⁰ Corte di Cassazione, Sezione 2 penale Sentenza 21 novembre 2018, n. 52470.

respinte le questioni di legittimità costituzionale sollevate dalla difesa di una società per azioni il cui rappresentante legale era stato accusato di corruzione. Davanti alla contestazione di irragionevolezza della disciplina della prescrizione, considerata comunque ormai generalmente di natura sostanziale, nei procedimenti a carico degli enti, fissata in 5 anni dalla commissione dell'illecito secondo il decreto 231, la Cassazione ricorda che la responsabilità dell'ente si fonda su un illecito amministrativo e la circostanza che tale illecito venga accertato nel processo penale, spesso insieme all'accertamento del reato posto in essere dalla persona fisica, non conduce a una totale coincidenza con il diritto penale: «pertanto, se i due illeciti hanno natura differente, allora può giustificarsi un regime derogatorio e differenziato con riferimento alla prescrizione»¹¹.

In conclusione, la responsabilità dell'ente si fonda su un illecito amministrativo e la circostanza che tale illecito venga accertato nel processo penale insieme all'accertamento del reato posto in essere dalla persona fisica, non conduce a una totale coincidenza con il diritto penale: i due illeciti hanno natura diversa che giustifica un regime derogatorio e differenziato con riferimento alla prescrizione che per gli enti è di "soli cinque anni" dalla consumazione dell'illecito, così come previsto dall'articolo 22 Decreto Legislativo n. 231 del 2001¹².

La Corte di Cassazione ha, con orientamento consolidato, affermato che in tema di responsabilità degli enti, in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto, il giudice, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, articolo 8, comma 1, lettera b), deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso che, però, non può prescindere da una verifica, quantomeno incidentale, della sussistenza del fatto di reato (Sez. 4, n. 22468 del 18/04/2018; Sez. 6, n. 21192 del 25/01/2013; Sentenza n. 28210 del 2020 del 18/09/2020; Sentenza n. 28210 del 2020 del 18/09/2020)¹³.

«La prescrizione del reato presupposto fa venir meno l'inscindibilità tra le vicende processuali delle persone fisiche e quelle dell'ente, con la conseguenza che l'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente nel cui interesse o per il cui vantaggio il reato sia stato commesso può e deve proseguire attraverso un percorso processuale autonomo, con la verifica quantomeno incidentale circa la sussistenza del fatto reato (Cassazione penale, sesta sezione penale, 17 maggio 2013, n. 21192), la spiegazione delle ragioni fondanti della responsabilità penale dell'imputato (Cassazione penale, quarta sezione penale, 21 maggio 2018, n. 22468) alla stregua dell'integrale contestazione dell'illecito formulata nei confronti dell'ente (Cassazione penale, 9 ottobre 2020, n. 28210)»¹⁴.

La Corte di cassazione, in estrema sintesi, puntualizza chiaramente che l'intervenuta prescrizione del reato non incide sulla piena cognizione giudiziale della responsabilità dell'ente.

1.2.3 La legge delega

Con la legge 29 settembre 2000, n. 300¹⁵, il Legislatore, oltre ad aver ratificato le Convenzioni europee la Convenzione OCSE concernenti la lotta alla corruzione internazionale, ha conferito (art.

¹¹ GIOVANNI NEGRI, *Decreto 231, legittimo il doppio binario sulla prescrizione*, in *Norme & Tributi (Il Sole 24 Ore)*, 21 giugno 2023 p. 39.

¹² Corte di Cassazione, Sezione 6, Penale, Sentenza del 14 giugno 2023, n. 25764 (fonte Sole24Ore-Smartlex)

¹³ Corte di Cassazione, Sezione 3 Penale, Sentenza del 4 agosto 2022, n. 30685.

¹⁴ SANDRO GUERRA, *Dlgs 231, la prescrizione del reato non cancella la verifica sulla responsabilità dell'ente*, in *Norme & Tributi (Il Sole 24 Ore)*, 12 Settembre 2022.

¹⁵ Legge 29 settembre 2000, n. 300 "Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del suo primo Protocollo, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee di detta

11) una delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica che non svolgano funzioni di rilievo costituzionale, in relazione alla commissione di una consistente tipologia di reati da parte di soggetti interni agli enti medesimi.

E' pertanto la Legge delega ad aver aperto la via al superamento del principio "*societas delinquere non potest*", essa ha dettato i criteri direttivi che hanno guidato il Governo nella redazione del testo del citato decreto legislativo, gli enti destinatari della normativa in discorso, i soggetti le cui condotte criminose sono riconducibili alla responsabilità dell'ente di appartenenza, le tipologie sanzionatorie, la procedura da applicare e i casi di esclusione della responsabilità dell'ente.

Il Legislatore delegante aveva previsto la configurazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione alla commissione di un ampio elenco di reati, che nella versione originaria solo parzialmente sono stati recepiti. La Legge delega prevedeva infatti la responsabilità in relazione non solo alla commissione di taluni reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio, art. 11, comma 1, lettera a), ma anche alla commissione di reati relativi alla tutela della incolumità pubblica, lettera b), in materia di sicurezza sul lavoro, lettera c), di tutela ambientale e del territorio e di beni culturali, lettera d).

Ad un'iniziale limitazione, dettata da motivi di carattere politico, è seguito negli anni un consistente ampliamento delle figure di reato da cui può scaturire una responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto¹⁶.

1.2.4 Principi e requisiti

1.2.4.1 I soggetti interessati

Il Decreto 231/2001 introduce nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa" degli enti (da intendersi come persone giuridiche, società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito gli "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi Enti, dai seguenti soggetti (come precisato dall'art. 5 del Decreto):

- a) *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (di seguito, **"Soggetti Apicali"**)¹⁷;

Convenzione, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle comunità europee o degli stati membri dell'Unione europea e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni internazionali. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica".

¹⁶ Si pensi, ad esempio, ai recenti interventi apportati, rispettivamente, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (che ha inserito nel Decreto diversi reati in materia di corruzione), dal D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (il quale ha novellato l'art. 25-quinquies inserendo un nuovo delitto contro la personalità individuale) dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (che ha previsto il nuovo delitto di Autoriciclaggio) e, per finire, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha introdotto modifiche ad alcuni dei reati previsti in materia societaria.

¹⁷ Corte di Cassazione, Sezione 5 Penale, Sentenza del 19 maggio 2023, n. 21640, CED Codice RV 284675/1: «In tema di responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi dai soggetti apicali, ai fini del giudizio di idoneità del modello di organizzazione e gestione adottato, il giudice è chiamato ad adottare il criterio epistemico-valutativo della cd. "prognosi postuma", proprio della imputazione della responsabilità per colpa: deve cioè idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verifica di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della "compliance" alle regole cautelari di tipo globale. (In motivazione la Corte ha precisato che il giudice deve operare una verifica in concreto dell'adeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo e deve quindi verificare se il reato della persona fisica sia la concretizzazione del rischio che la regola cautelare organizzativa violata mirava ad evitare o, quantomeno, tendeva

b) “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)” (di seguito, “**Soggetti Sottoposti**”).

Il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni), agli enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali i sindacati e i partiti politici) (art. 1, comma III, del Decreto).

Deve essere precisato che le Public Utilities rientrano appieno tra i destinatari della norma: trattasi di soggetti privati che esercitano un’attività di pubblico interesse o di servizio pubblico, conseguentemente ad una concessione o ad altra autorizzazione amministrativa (ciò a seguito dell’attuazione della Legge 29 gennaio 1992, n. 35¹⁸, che ha sancito la trasformazione degli enti pubblici economici in S.p.A.).

1.2.4.2 La Responsabilità amministrativa dell’Ente

La disposizione contenuta nell’articolo 5 del Decreto prevede che la violazione di legge posta in essere dai Soggetti Apicali e/o dai Subordinati sia idonea a far sorgere la responsabilità amministrativa dell’Ente solo nel caso in cui la violazione risulti finalizzata a favorire l’Ente stesso, e cioè qualora l’illecito sia perpetrato nell’interesse o vantaggio di quest’ultimo. Pertanto, nel caso in cui detti Soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi, qualsivoglia responsabilità amministrativa dell’Ente è da escludersi (art. 5, comma 2, del Decreto). Sebbene la distinzione risulti così netta nelle disposizioni indicate, nella pratica quotidiana non poche sono le difficoltà che l’interprete è chiamato ad affrontare.

L’Ente, nelle ipotesi di commissione di un reato da parte di una persona fisica, risponde a titolo di responsabilità autonoma, per colpa, consistente nella negligenza per non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del tipo di reato verificatosi. Il mancato adempimento fonda il rimprovero di colpevolezza per il reato che ne sia derivato¹⁹.

Il modello risulta perciò finalizzato all’implementazione di un rigido sistema di prevenzione e tanto più elevato sarà il sistema tanto più facilmente l’Ente sarà in grado di dimostrare che l’azione commessa dal lavoratore fosse esclusivamente “*pro domo sua*” e non invece nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

La responsabilità dell’Ente può sussistere anche quando non sia stato identificato l’autore materiale del reato, o anche quando lo stesso, identificato, non dovesse risultare imputabile. La responsabilità in esame si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato l’illecito e che ne è ritenuta responsabile.

Elemento qualificante della condotta di tali soggetti è che essi abbiano agito:

c) nell’**interesse** dell’ente, inteso come convenienza ed utilità che la Società potrebbe ottenere dalla commissione del comportamento illecito (ad es., aumento del fatturato, consolidamento del “posizionamento competitivo” o mantenimento di una situazione di “monopolio”, risparmio sui tempi operativi, notorietà e referenze, etc.)²⁰ **oppure**

a rendere minimo; ovvero deve accertare che, se il modello “idoneo” fosse stato rispettato, l’evento non si sarebbe verificato)». La precedente pronuncia è conforme al precedente: Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 15 giugno 2022, n. 23401.

¹⁸ Conversione in legge del decreto-legge 5 dicembre 1991, n. 386, recante trasformazione degli enti pubblici economici, dismissione delle partecipazioni statali ed alienazione di beni patrimoniali suscettibili di gestione economica. (GU n.24 del 30-1-1992).

¹⁹ Il riferimento è chiaramente al contenuto dell’art. 40 Codice Penale, “Rapporto di causalità”: “Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l’evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l’esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. Non impedire un evento, che si ha l’obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”.

²⁰ Tale valutazione viene compiuta dal magistrato anche a prescindere dal fatto che l’interesse “economico” si sia effettivamente materializzato.

d) a vantaggio dell'ente stesso, inteso come effettivo ottenimento di un risultato economico come conseguenza del comportamento illecito (ad es., risparmio sui costi necessari a garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro, utile economico, etc.).

In tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, ha puntualizzato la Corte di Cassazione, sono alternativi e concorrenti tra di loro «...e devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento, pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto. (Conf. n.31210 del 2016)»²¹.

Sussiste la responsabilità da reato dell'ente anche qualora la persona giuridica abbia avuto un interesse anche solo concorrente con quello dell'agente alla commissione del reato presupposto²².

La Corte di Cassazione ha puntualizzato, inoltre, che: «sussiste la responsabilità da reato dell'ente anche qualora l'autore del reato presupposto abbia agito per un interesse prevalentemente proprio. (In motivazione, la Corte ha ritenuto sussistente un marginale interesse della società rispetto alla condotta corruttiva dell'imputato, da questi realizzata principalmente per tutelare la sua immagine all'interno della società, ma comunque suscettibile di consentire all'ente di evitare l'irrogazione di penali e sanzioni, pur se di minima consistenza)»²³.

I reati da cui può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente (cd. reati-presupposto) sono esclusivamente quelli indicati nel D. Lgs. n. 231/2001 (e successive modifiche ed integrazioni, che hanno via via allargato la portata dell'impianto originario della norma, con l'inserimento di nuove tipologie di reato-presupposto).

1.2.4.3 Autonomia delle responsabilità dell'ente

In tema di responsabilità da reato degli enti, nella ipotesi di mancata identificazione dell'autore del reato presupposto, può essere affermata la responsabilità dell'ente, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. n.231 del 2001, solo quando sia, comunque, individuabile a quale categoria, tra quelle indicate, agli artt. 6 e 7 del medesimo decreto, appartenga l'autore del fatto, e sia, altresì, possibile escludere che questi abbia agito nel suo esclusivo interesse²⁴. Ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, stante il disposto dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 231 del 2001, è necessario che venga compiuto un reato da parte di un soggetto riconducibile all'ente, ma non è anche necessario che tale reato venga accertato con individuazione e condanna del responsabile, con la conseguenza che la responsabilità penale presupposta può essere ritenuta incidenter tantum (ad esempio, perché non si è potuto individuare il responsabile o perché questi non è imputabile) e ciò nonostante può essere sanzionata in via amministrativa la società (ciò che è stato ritenuto nel caso di specie, relativamente all'illecito di cui all'articolo 25-ter del decreto legislativo n. 231 del 2001, contestato con riferimento al reato presupposto di agiotaggio previsto dall'articolo 2637 del codice civile, in una vicenda in cui l'autore del reato presupposto era stato assolto, ma era risultata comunque accertata la commissione del

²¹ Corte di Cassazione, Sezione 4 Penale, Sentenza, 21 gennaio 2016, n. 2544.

²² Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza, 5 giugno 2013, n. 24559 - Codice RV: 255442/0. Conforme: Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 6 dicembre 2018, n. 54640.

²³ Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 6 dicembre 2018, n. 54640 - Codice RV: 274686/0.

²⁴ Corte di Cassazione, Sezione 6 penale Sentenza 7 luglio 2016, n. 28299.

reato presupposto da parte di altri soggetti, pur non compiutamente identificati, comunque riconducibili alla società e che, ovviamente, avevano agito nell'interesse o a vantaggio di questa)²⁵. In merito alla disciplina legislativa inerente la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, trova applicazione il principio secondo cui, all'assoluzione della persona fisica, imputata del reato presupposto per una causa diversa dalla rilevata insussistenza di esso, non consegue in via automatica l'esclusione della responsabilità dell'ente, al quale la prima appartenga, per la sua commissione, in quanto tale responsabilità, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 231 del 2001 deve essere affermata anche nel caso in cui l'autore del reato presupposto non sia stato identificato²⁶.

Il significato letterale, sistematico e finalistico dell'articolo 8 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 è nel senso non tanto dell'autonomia dell'illecito amministrativo a carico dell'ente e dell'illecito penale relativo al reato presupposto (giacché, anzi, l'illecito amministrativo "presuppone" e, quindi, dipende da quello penale), quanto piuttosto dell'autonomia delle due condanne sotto il profilo processuale. Per la responsabilità amministrativa è cioè necessario che venga compiuto un reato da parte del soggetto riconducibile all'ente, ma non è anche necessario che tale reato venga accertato con individuazione e condanna del responsabile: la responsabilità penale presupposta può essere ritenuta solo incidenter tantum (ad esempio perché non si è potuto individuare il soggetto responsabile o perché questi non è imputabile) e, ciò nonostante, può essere sanzionata in via amministrativa la società. Del resto, la mancata identificazione della persona fisica è un fenomeno "tipico" nell'ambito della responsabilità d'impresa, tanto da avere reso avvertita l'esigenza di sancire la responsabilità amministrativa dell'ente²⁷.

1.2.4.4 I destinatari della normativa 231

Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001, le disposizioni previste dal decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Tali disposizioni non trovano, invece, applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Società unipersonale a responsabilità limitata

In tema di responsabilità da reato degli enti, le società unipersonali a responsabilità limitata rientrano tra gli enti assoggettati alla disciplina dettata dal d.lgs. 9 giugno 2001, n. 231, essendo, a differenza delle imprese individuali, soggetti giuridici autonomi, dotati di un proprio patrimonio e formalmente distinti dalla persona fisica dell'unico socio (In motivazione, la Corte ha precisato che, nell'accertamento della responsabilità dell'ente, occorre verificare se sia individuabile un interesse sociale distinto da quello dell'unico socio, tenendo conto dell'organizzazione della società, dell'attività svolta e delle dimensioni dell'impresa, nonché dei rapporti tra socio unico e società)²⁸.

Imprese individuali

Mentre le imprese individuali, che pure possono avere un'organizzazione interna estremamente complessa, non sono enti e dunque per ciò solo sono escluse dall'ambito di applicazione della responsabilità degli enti, al contrario la società unipersonale (nella specie, trattavasi di una srl) è un

²⁵ Corte di Cassazione, Sezione 1 penale Sentenza 2 settembre 2015, n. 35818.

²⁶ Corte d'Appello Milano, Sezione 4 penale Sentenza 3 giugno 2014, n. 1937.

²⁷ Corte di Cassazione, Sezione 5 penale Sentenza 9 maggio 2013, n. 20060.

²⁸ Cassazione Penale, Sez. VI, 6 dicembre 2021, n. 45100 e conforme: Cassazione Penale, Sez. VI, 6 dicembre 2021, n. 45100. MANUELA MAZZUCCO, *I soggetti destinatari della normativa D.Lgs. n. 231/2001*, in *SmartLex* (Il Sole 24 Ore).

soggetto giuridico autonomo e distinto dalla persona fisica dell'unico socio, cui si applicano, ai sensi dell'articolo 1 del Dlgs 231/2001, le norme sulla responsabilità degli enti. In quest'ultimo caso, peraltro, il tema è quello di verificare, in concreto, se sia configurabile la responsabilità dell'ente, conciliando l'esigenza di garantire il rispetto della disciplina di cui al Dlgs 231/2001 con quella di evitare violazioni del principio del bis in idem sostanziale, che si realizzerebbero imputando alla persona fisica un cumulo di sanzioni punitive per lo stesso fatto²⁹.

La normativa sulla responsabilità da reato degli enti prevista dal d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 non si applica alle imprese individuali, in quanto si riferisce ai soli soggetti collettivi³⁰.

Al fine di avere un quadro di sintesi sono utili le considerazioni conclusive contenute in un recente contributo³¹:

«L'analisi che precede ci porta ad affermare che la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 risulta:

- 1) inapplicabile all'impresa individuale, stante l'assenza della duplicità di centri di imputazione e la coincidenza tra imprenditore persona fisica e attività;*
- 2) applicabile alle SPA unipersonali in ragione della struttura organizzata e complessa che le caratterizza, nella quale è possibile individuare un centro autonomo di imputazione di rapporti giuridici distinto da chi ha materialmente operato;*
- 3) applicabile alla SRL unipersonale strutturata o partecipata da società di capitali o con patrimonializzazione, tale da rendere identificabile un centro di imputazione di interessi giuridici autonomo ed indipendente rispetto a quello facente capo al singolo socio;*
- 4) inapplicabile alla SRL unipersonale partecipata unicamente dal socio persona fisica, o con capitale ridotto o in forma cd. semplificata, essendo il socio titolare di tutte le quote, la persona fisica unica promotrice della sua iniziativa imprenditoriale, analogamente a quanto accade nelle imprese individuali».*

1.2.4.5 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Al fine di non appesantire la parte generale si rinvia sul punto all'allegato **"Elenco reati presupposto"**.

1.2.4.6 Le sanzioni

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, (i) per i reati di cui al capo I, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui il reato venga commesso nelle forme del tentativo, mentre (ii) l'Ente non sarà responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede che le sanzioni pecuniarie siano sempre applicate in caso di accertata responsabilità dell'Ente e che tale applicazione avvenga per "quote". Il giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, fissa l'importo della quota sulla base delle

²⁹ Cassazione Penale, Sez. VI, 6 dicembre 2021, n. 45100. Id., *I soggetti destinatari della normativa D.Lgs. n. 231/2001 in SmartLex* (Il Sole 24 Ore).

³⁰ Cassazione Penale, Sez. VI, 23 luglio 2012, n. 30085.

³¹ FRANCESCA PEREGO MOSETTI, 231, *i destinatari della normativa*, in *Norme & Tributi* (Il Sole 24 Ore), 13 Gennaio 2022.

condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente in modo da rendere efficace la sanzione. L'Ente sarà tenuto a rispondere della sanzione pecuniaria entro i limiti del suo patrimonio o del fondo comune. Le sanzioni pecuniarie vengono determinate dal Giudice "per quote" in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito).

Inoltre, l'importo di ogni singola quota stabilita dal Decreto, (art. 10, comma 3) parte da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1, del Decreto).

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2, del Decreto).

Come precisato dalla Corte di Cassazione «*In tema di responsabilità amministrativa dell'ente da reato, l'esercizio del potere discrezionale, di cui all'art. 11 d.leg. 231/01 in ordine alla quantificazione della sanzione pecuniaria, deve conformarsi anche ai criteri dettati dall'art. 133 c.p., della cui applicazione al caso concreto occorre dare esplicita evidenza in sentenza, a pena di annullamento della medesima per vizio di motivazione*»³².

Il Tribunale Pordenone con la Sentenza 4 novembre 2002 ha indicato che deve essere ridotta, ai sensi dell'art. 12 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, la sanzione pecuniaria irrogata nei confronti di una società a titolo di responsabilità amministrativa per il reato di istigazione alla corruzione commesso dal suo legale rappresentante, qualora l'ente, prima dell'apertura del dibattimento, abbia integralmente risarcito il danno alla pubblica amministrazione e abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati³³.

Le sanzioni interdittive. Il Decreto prevede che, per alcune fattispecie di reato, siano irrogate delle sanzioni interdittive (individuate dal secondo comma dell'art. 9 del Decreto) nelle ipotesi tassativamente previste.

Quali sanzioni interdittive il Decreto prevede:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività: sanzione che si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio: il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Mentre la sanzione pecuniaria si applica in ogni caso, la sanzione interdittiva si applica soltanto in relazione ai reati per i quali tale sanzione è espressamente prevista (reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies e 25-novies, 25-undecies, 25 duodecies 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies del Decreto, nonché

³² Corte di Cassazione, Sezione 5 Penale, Sentenza del 13 settembre 2019, n. 38115 in Il Foro Italiano, 2020, 1, Parte II, col. 5

³³ Pubblicata in Il Foro Italiano, 2004, 5, pg. 318, pt. II

per i reati transnazionali di cui alla Legge 146/2006), in presenza di reiterazione dell'illecito o nel caso in cui l'Ente abbia tratto un profitto rilevante dal reato che sia stato commesso da Soggetti Apicali o da Subordinati agevolati da gravi carenze organizzative dell'Ente.

In argomento, di particolare rilevanza, è il nuovo comma 1-bis aggiunto all'art. 17 del Dlgs 231/01 dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.L. 05.01.2023, n. 2 con decorrenza dal 06.01.2023, convertito in legge dalla L. 03.03.2023, n. 17 con decorrenza dal 07.03.2023: «1-bis. In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi».

Si noti che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio, sia in via cautelare, qualora vi siano (i) gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e (ii) fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La confisca. La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta dal giudice, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Qualora non sia possibile eseguire la confisca sul prezzo o sul profitto del reato, la stessa potrà essere disposta su altri beni, utilità o denaro di valore equivalente.

La Suprema Corte in tema di responsabilità da reato degli enti, ai fini della confisca prevista dall'art. 19 del D.Lgs. n. 231 del 2001, secondo cui nei confronti dell'ente è disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, «...deve aversi riguardo, quanto alla possibilità di restituzione, non alla esistenza di una generica garanzia patrimoniale prestata nell'interesse dell'ente responsabile a vantaggio del danneggiato, ma alla possibilità di distaccare concretamente una porzione - specificamente individuata - del patrimonio dell'ente, spettante come tale al danneggiato. (Fattispecie in cui la Corte, in relazione al reato di malversazione ai danni dello Stato, ha escluso che, ai fini della confisca di valore, dovesse essere sottratta dall'entità del profitto, costituito dall'importo erogato e distratto, la somma corrispondente alla polizza fideiussoria costituita in favore dell'ente erogante)»³⁴.

Ancora «in tema di frode in pubbliche erogazioni e confisca ex D.lgs. 231/2001, il giudizio circa l'entità del profitto utile ai fini della confisca, diretta o per equivalente, muta a seconda che mediante la condotta fraudolenta sia stata prospettata all'ente erogante una realtà difforme dal vero che ha consentito il perfezionamento del contratto e le successive erogazioni, oppure sia stata prospettata una realtà che ha permesso alla società di ottenere in modo indebito erogazioni maggiori di quelle cui avrebbe avuto diritto: nella prima ipotesi, il profitto per il privato e il danno per l'ente erogante coinciderebbero con l'intero ammontare del finanziamento erogato, posto che in assenza delle

³⁴ Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 25 marzo 2016, n. 12653 Codice RV: 267206/0CED, Cassazione, 2016.

attività di frode il rapporto contrattuale non si sarebbe perfezionato; nella seconda ipotesi, il profitto del reato coincide con la sola parte dei fondi non dovuti, restando lecitamente percepita la somma dovuta alla società a titolo di pubblica erogazione»³⁵.

La pubblicazione della sentenza. Il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente sia applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione deve essere effettuata a spese dell'Ente su uno o più giornali nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede.

1.2.4.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, gli Enti possono essere chiamati a rispondere in Italia in relazione a reati -contemplati dallo stesso Decreto- commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma, ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- la commissione del reato all'estero da parte di un Soggetto Apicale funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole -persona fisica- sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 cod. pen. è peraltro da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25quinq. del Decreto, sicché -anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto- a fronte dei reati menzionati dagli artt. 7-10 cod. pen., l'Ente potrà rispondere soltanto per quei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, l'Ente risponde a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2.5 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo e l'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente

1.2.5.1 I requisiti dei Modelli per l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede che l'Ente possa andare esente da responsabilità amministrativa per i reati commessi a suo vantaggio o nel suo interesse sia dai Soggetti Apicali, sia dai Subordinati, qualora siano stati posti in essere gli accorgimenti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

In particolare, per i **reati commessi da Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (di seguito, il **"Modello"**);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il relativo aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l'**"Organismo di Vigilanza"** ovvero l'**"OdV"**);
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le previsioni del Modello e dei suoi protocolli;

³⁵ Corte di Cassazione, Sezione 3 Penale, Sentenza del 10 maggio 2012, n. 17451 in Il Sole 24 Ore, Mass. Repertorio Lex24.
Pagina n. 19

- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Sul punto al fine di tentare di delineare quale sia il limite e fino a che punto un ente sia tenuto a vigilare sui suoi amministratori e dipendenti è utile analizzare quanto affermato nelle Linee-guida di Confindustria a pag. 40 e ss. Il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite. Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un: sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c, "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione").

Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei **reati commessi dai Subordinati**, il Decreto prevede che l'Ente possa andare esente da responsabilità nell'ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui al primo e secondo comma dell'art. 7 del Decreto).

Ai sensi dei commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto, l'Ente può andare esente da responsabilità per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lettere a) e b), qualora rispetti i seguenti dettami:

- siano previste dal Modello e dai suoi protocolli misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- vi sia una verifica periodica e la modifica del Modello e dei suoi protocolli nel caso in cui siano state scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora siano intervenuti significativi mutamenti nell'organizzazione;
- esista e venga efficacemente attuato un idoneo sistema disciplinare.

Sebbene gli Enti possano decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione, è evidente che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti stessi, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto. Inoltre, si tenga presente che tale esimente potrà avere effetto solo se l'ente continuerà ad aggiornare il Modello e i suoi protocolli nel corso del tempo a seconda delle problematiche che possono di volta in volta trovare applicazione nei confronti dell'Ente stesso.

1.2.5.2 Ulteriori precisazioni

Il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 6, primo comma, lettera a), e le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale -intese come modifiche delle regole e dei principi generali- sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo (nel caso di specie è l'Amministratore).

L'onere di dotarsi di tali modelli risponde alla funzione preventiva cui si ispira il nuovo sistema e comporta una maggiore razionalizzazione nell'impiego delle risorse e nella predisposizione dei controlli interni, già presenti in molte realtà aziendali di notevoli dimensioni³⁶. Pertanto, in conformità alla prescrizione contenuta alla lettera c) del comma 1 dell'art. 6, il Modello adottato dall'Ente deve essere congegnato in modo tale da non poter essere eluso, salvo porre in essere una condotta illecita e fraudolenta in violazione delle sue stesse prescrizioni.

Nell'ottica della efficacia preventiva di cui sopra, il Modello deve, in primo luogo, richiamare il sistema delle deleghe, in modo da potersi sempre risalire in maniera celere e sicura al responsabile di una determinata area di lavoro; inoltre, esso deve contenere un Codice Etico, un insieme di protocolli (principi di controllo e principi di comportamento), nonché un documento di valutazione dei rischi alla commissione di reati che deve esplicitare se e in che termini sia possibile la commissione dei reati che determinano la responsabilità amministrativa della società.

Dall'insieme delle succitate prescrizioni emerge che i modelli devono introdurre, dopo avere effettuato una adeguata ricognizione delle aree a rischio di reato, precisi paradigmi procedurali cui attenersi nella formazione ed attuazione delle scelte aziendali.

1.2.5.3 Le Linee Guida considerate

Il Legislatore delegato in ambito 231 non ha predeterminato il contenuto dei modelli, in significativa e logica considerazione della eterogeneità degli enti destinatari della normativa. Tuttavia, il Decreto ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità di tali modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3).

³⁶ Si veda la Relazione ministeriale al Decreto.

L'importanza delle linee guida è stata ribadita dalla Corte di Cassazione: « *In tema di responsabilità da reato degli enti, in presenza di un modello conforme ai codici di comportamento approvati dal Ministero della giustizia ex art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il giudice è tenuto specificatamente a motivare le ragioni per le quali possa ciò nonostante ravvisarsi "colpa di organizzazione" dell'ente, individuando la specifica disciplina di settore, anche di rango secondario, che ritenga violata o, in mancanza, le prescrizioni della migliore scienza ed esperienza dello specifico ambito produttivo interessato, dalle quali i codici di comportamento ed il modello con essi congruente si siano discostati, in tal modo rendendo possibile la commissione del reato da parte del soggetto collettivo* »³⁷.

Linee guida di CONFINDUSTRIA

A tale riguardo, la predisposizione del presente Modello tiene conto delle **Linee guida di CONFINDUSTRIA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito, le “Linee Guida”) e relativa **Appendice integrativa**, approvate in prima stesura il 07/03/2002³⁸, aggiornate nel 2008, nel marzo 2014 e nel giugno 2021.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 3, ed in attuazione degli articoli 6, comma 1, e 7, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, tali linee guida - che contengono indicazioni generali e specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo - sono approvate dal Ministero di Giustizia sentiti i Ministeri competenti e la Consob, dopo il processo di controllo disposto dagli articoli 5 e seguenti del DM Giustizia n. 201 del 26 giugno 2003 e quindi giudicate idonee al raggiungimento dello scopo di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. Come previsto dallo stesso decreto (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia, che ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Nel giugno 2021, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

Mediante le nuove Linee Guida, Confindustria si propone di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231.

I punti fondamentali delle “Linee Guida” possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del Sistema di Controllo sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

³⁷ Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 15 giugno 2022, n. 23401.

³⁸ Come previsto dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 (art. 6 comma 3) il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che 21 luglio ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'OdV (i.e., autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità d'azione); qualora non si voglia procedere alla creazione di un OdV ad hoc, le Linee Guida individuano, tra le funzioni normalmente già presenti all'interno di aziende medio-grandi, l'*Internal Auditing* come funzione che -se ben posizionata e dotata di strutture adeguate- può efficacemente svolgere la funzione di OdV;
- obblighi da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informazione periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire le linee gerarchiche);
- opportunità che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del Modello (tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste dalla Società in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, senza che ciò determini una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello);
- opportunità che tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini del compimento di attività ispettive da parte degli organi di controllo.

Con la Circolare n. 19867 del 12 giugno 2015 "Il reato di autoriciclaggio e la responsabilità ex Decreto 231", Confindustria si è espressa in relazione all'introduzione del nuovo delitto di autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) all'interno dell'art. 25-octies del Decreto, per effetto della Legge n. 186/2014, evidenziando alcuni profili problematici legati all'applicazione della nuova disposizione e precisando che:

- la condotta idonea ad integrare la fattispecie criminosa prevista per il delitto di autoriciclaggio debba essere tale da occultare la natura illecita delle utilità ricavate dal reato base; l'"occultamento" rappresenta, infatti, l'elemento caratterizzante della nuova fattispecie e, come tale, imprescindibile sul piano dell'accertamento in sede giudiziale;
- attraverso l'inserimento del nuovo reato all'interno del Decreto, resta "non chiaro" se l'eventuale responsabilità dell'ente sia limitata ai casi in cui il reato base rientri tra i reati presupposto di cui al Decreto, ovvero se essa possa configurarsi anche in presenza di fattispecie diverse;
- al fine di non sovraccaricare e rendere vano il sistema di prevenzione che le imprese dovrebbero attivare, appare preferibile una interpretazione non estensiva della norma, tale per cui la responsabilità amministrativa dell'ente sorga soltanto nelle ipotesi in cui il reato base rientri tra quelli presupposto elencati espressamente dal Decreto;

- del resto, anche la Suprema Corte (Cass. pen., VI sez., sent. n. 3635 del 24 gennaio 2014) ha ribadito la necessità di rispettare il principio di tassatività al fine di assicurare una reale effettività ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo in termini di prevenzione. Ciò sul presupposto che *“se si adottasse un approccio diverso, al fine di evitare possibili imputazioni, i Modelli dovrebbero essere aggiornati prendendo in considerazione anche reati non contemplati dal Decreto 231, il che renderebbe impossibile la redazione di un presidio efficace.”*;
- in attesa che la giurisprudenza definisca con certezza il perimetro della responsabilità dell'ente, i presidi adottati per prevenire i reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (tutti inclusi nell'art. 25-octies del Decreto 231) dovrebbero rappresentare una buona base anche per contenere il rischio di realizzazione dell'autoriciclaggio.

Le novità contenute nell'aggiornamento di giugno 2021 riguardano essenzialmente:

- a) nella parte generale, la disciplina del whistleblowing, gli aggiornamenti conseguenti alla Legge cd. Spazzacorrotti e l'opportunità di valorizzare un approccio integrato alla compliance.
- b) nella parte speciale, le linee guida sono state invece integrate con paragrafi dedicati alle nuove fattispecie di reato presupposto della responsabilità 231 (es. corruzione privata, caporalato, abusi di mercato, autoriciclaggio e riciclaggio, traffico di influenze illecite, reati tributari, contrabbando, reati di peculato).

Linee guida INAIL

Nell'aprile del 2020 Inail (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) e Capitalimprese hanno sottoscritto un Accordo di collaborazione, attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa, per sviluppare la cultura della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Protocollo prevede, tra le sue attività, la stesura delle “Linee di Indirizzo per il Monitoraggio e la Commissione dei Reati Relativi a Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui al 25 septies del d.lgs 231/01” finalizzate ad indicare modalità per monitorare e misurare tali rischi attraverso la declinazione di specifiche modalità operative conformi alla UNI ISO 45001:18. Le menzionate “Linee di Indirizzo” rappresentano uno strumento utile per la diffusione della cultura della salute e della sicurezza e la conoscenza delle buone pratiche organizzative, tecniche e gestionali già esistenti; contestualmente, vogliono fornire alle imprese un supporto operativo funzionale per il monitoraggio dei requisiti del sistema di gestione aziendale in modo da avere efficacia esimente delle responsabilità amministrative degli Enti ai sensi dell'art 25 septies del d.lgs. 231/01.

Le Linee di indirizzo sono state redatte in conformità allo standard volontario UNI ISO 45001:2018 in modo tale da offrire alle imprese la possibilità di sviluppare un approccio compatibile con il percorso necessario per conseguire la certificazione e di adottare un modello organizzativo e gestionale di cui al decreto legislativo n. 231/2001 s.m.i., che rispetti i requisiti previsti all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

1.2.5.4 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto contiene, inoltre, disposizioni volte a disciplinare la responsabilità dell'Ente in funzione delle vicende modificative connesse a operazioni straordinarie che possono interessare la vita dell'Ente stesso. La finalità di dette norme è quella di evitare che le operazioni straordinarie possano essere utilizzate come strumenti per eludere la responsabilità per gli illeciti dipendenti da reato. Il Decreto disciplina le ipotesi di trasformazione, fusione, scissione e cessione e conferimento di azienda (artt. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

Trasformazione. In caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità dell'Ente trasformato per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Fusione. Nell'ipotesi di fusione dell'Ente, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

Scissione (parziale e totale). Nella scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa.

In caso di scissione totale, le società beneficiarie della scissione sono solidalmente obbligate, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data di efficacia della scissione.

Cessione o conferimento d'azienda. Da ultimo, in caso di cessione o conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta, salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente. L'obbligo del cessionario è limitato alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori e a quelle relative ad illeciti amministrativi di cui era comunque a conoscenza. Al cessionario, non si applicano le sanzioni interdittive.

La Corte di Cassazione in tema di responsabilità da reato degli enti, ai fini della compiuta descrizione dell'addebito afferma che è valida la contestazione dell'imputazione formulata con riferimento alla persona giuridica originariamente responsabile dell'illecito, non occorrendo anche l'indicazione dell'ente risultante dalla trasformazione, fusione, incorporazione o scissione, nei cui confronti rileva unicamente la corretta instaurazione del contraddittorio, attraverso la regolare citazione a giudizio contenente le ragioni da cui inferire il titolo di responsabilità³⁹.

1.2.6 Decreto e i gruppi di imprese

Il Decreto non dispone nulla riguardo alla disciplina dei gruppi di società. Ai sensi del Decreto, data la commissione di un determinato reato in esso contemplato, si dovrà procedere a individuare l'Ente o gli Enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato commesso⁴⁰.

Alcune associazioni di categoria, nelle proprie linee guida, si sono soffermate sulla problematica specifica degli organismi di vigilanza nelle imprese facenti parte di un gruppo. A tal proposito le Linee Guida sottolineano, come detto, l'opportunità che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del Modello.

*“La questione è stata affrontata dalla Suprema Corte di Cassazione, la quale ha evidenziato la impossibilità di imputare la responsabilità da reato alle società controllate sulla scorta della mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario, precisando, altresì, la necessità, ai fini della attribuzione di tale responsabilità, di verificare la ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo a tali società”*⁴¹ (Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 2658 del 2014).

³⁹ Corte di Cassazione, Sezione 6 penale Sentenza 13 settembre 2017, n. 41768

⁴⁰ A. De Vivo, *Il professionista e il D.Lgs. 231/01. Il modello esimente tra strumenti operativi e corporate governance*, Ipsoa, 2012, pagg. 14 e ss.; F. Santi, *Responsabilità da reato degli enti e modelli di esonero*, Giuffrè, 2016, pp. 277-290; N. D'Angelo, *Responsabilità penale di enti e persone giuridiche*, Maggioli, 2008, pp. 92-94; T. Menduto, *La responsabilità amministrativa nei gruppi societari*, PuntoSicuro, *Quotidiano sulla sicurezza su lavoro*, 2015; F. Sgubbi, *Gruppo societario e responsabilità delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. 231/01*, in *Rivista 231*, 2006, 1, 7; C. Piergallini, in AA.VV., *reati e responsabilità degli enti*, a cura di G. Lattanzi 2010, Giuffrè, pp. 127 e ss.; Amodio, *Rischio penale di impresa e responsabilità degli enti nei gruppi multinazionali*, in *Riv. It. Dir. E proc. pen.* 2007, 1289.

⁴¹ G. Di Nota, *La responsabilità amministrativa da reato degli enti nei gruppi di società*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2017, 7-8.

In estrema sintesi la società holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per i reati commessi nell'attività della controllata nelle ipotesi in cui: **a)** sia stato commesso uno dei c.d. reati-presupposto; **b)** il reato-presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante; **c)** persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante (c.d. "soggetti apicali" o c.d. "soggetti subordinati") abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto, fornendo un contributo causale rilevante⁴².

Ciononostante, gli Enti raggruppati possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa (e.g., la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi, la capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi)⁴³. Le società controllate potranno, ad esempio, richiedere alle competenti funzioni della capogruppo (in luogo del ricorso a consulenti esterni) un supporto di natura prettamente consulenziale, dai contenuti maggiormente operativi rispetto al ruolo di indirizzo generale sopra richiamato, volto invece ad agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio Modello (e.g., supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio; orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate; contributi professionali ai fini dell'aggiornamento dei Modelli per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali; attività formative e di sensibilizzazione sulla materia; supporto operativo all'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio).

Sul punto si rinvia, per quanto non espressamente indicato, al contenuto delle linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale redatte da Confindustria, aggiornamento di giugno 2021, pp. 93 ss.

⁴² Così G. Di Nota, *La responsabilità amministrativa da reato degli enti nei gruppi di società*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2017, 7-8

⁴³ Cass. Pen., Sez. V, 20 giugno 2011, n. 24583 con riferimento alla questione della non automatica ascrizione della responsabilità in capo alla società controllante sulla base della appartenenza della controllata al Gruppo. Sulla medesima questione Cass. Pen., Sez. V, 29 gennaio 2013; Cass. Pen. Sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316.

2. IL MODELLO DI TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA

2.1 *Inquadramento generale della Società e delle attività d'impresa.*

Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa (di seguito anche “Teknocoop” o la “Società”) è una società cooperativa costituita in data 25/10/2011, con sede legale e operativa in Zona Industriale Ex SIR – Comparto 9, 88046 Lamezia Terme (CZ), iscritta al Registro delle Imprese di Catanzaro con REA CZ-190575, P.IVA 03203350792 .

La Società opera nel settore della fabbricazione di mobili per negozi, uffici e altri spazi per collettività (ATECO 31.01.22), nonché nella fabbricazione di parti e accessori di mobili e nella finitura degli stessi. L'attività aziendale consiste prevalentemente nella produzione di arredi su misura destinati al settore contract (hotellerie, ristorazione, spazi commerciali) e, parallelamente, alla clientela privata, con realizzazioni personalizzate sviluppate in collaborazione con studi di architettura italiani ed esteri.

La Società si occupa dell'intero ciclo di realizzazione dell'arredo: dallo studio di fattibilità alla progettazione esecutiva, dalla produzione fino alla posa in opera finale. Il core business è rappresentato dalla produzione di soluzioni di arredamento e design in ambito contract, con particolare riferimento al settore hospitality e retail .

Teknocoop si caratterizza per: - forte componente artigianale integrata con competenze tecniche evolute; - gestione interna dell'ufficio tecnico per lo sviluppo dei disegni costruttivi; - capacità di personalizzazione delle finiture e prototipazione; - servizio “chiavi in mano” comprensivo di produzione, logistica e montaggio.

L'azienda si propone come interlocutore unico lungo tutte le fasi del progetto, garantendo continuità operativa, controllo diretto delle lavorazioni e coordinamento con progettisti e committenza.

L'attività aziendale si sviluppa secondo un flusso operativo strutturato, come sintetizzato nella mappa dei processi aziendali :

1. Fase commerciale e preventivazione, ricezione richiesta (mail/invito a gara) e quantificazione di tempi e costi a cura dell'Ufficio Tecnico.

2. Progettazione esecutiva (costruttivi), elaborazione disegni di produzione, definizione materiali e finiture, approvazione del cliente e formalizzazione contrattuale.

3. Pianificazione e produzione, trasferimento della documentazione al reparto produttivo, pianificazione delle lavorazioni, approvvigionamento materiali.

4. Verniciatura e finitura, lavorazioni finali e preparazione alla spedizione.

5. Logistica e trasporto, spedizione con mezzi propri o conto terzi.

6. Posa in opera e montaggio, installazione presso il sito del cliente, controllo interno e collaudo con il committente

7. Verifica finale di conformità, emissione documentazione e fatturazione

8. Produzione certificazioni materiali, chiusura amministrativa della commessa.

9. Assistenza post-vendita

10. Eventuali interventi di regolazione o integrazione successivi.

L'azienda adotta prevalentemente una logica “just in time”, con approvvigionamento per singola commessa e limitato stoccaggio a magazzino, al fine di ridurre sprechi e immobilizzi .

La clientela è composta principalmente da società operanti nel settore retail, costruzioni e hotellerie. Tra i principali clienti si segnalano: AM S.p.A., MANGO Italia S.r.l., GE.CO. Management S.r.l., SA.G.A. S.r.l., MDS S.r.l., MU.BRE Costruzioni S.r.l., DECIMA 1948 S.r.l. .

Tra i principali fornitori figurano imprese operanti nel settore del legno, ferramenta, vernici e lavorazioni specialistiche, tra cui Calabria Legnami, Wuerth, Felder, Joubert Plywood, GLS per il trasporto .

2.2 Le caratteristiche della Società.

Teknocoop – Wood Design Solution è costituita in forma di Società Cooperativa, iscritta al Registro delle Imprese di Catanzaro (REA CZ-190575), con sede legale in Lamezia Terme (CZ). In quanto società cooperativa, la stessa opera secondo i principi mutualistici propri della forma giuridica adottata, perseguendo lo scopo di fornire ai soci opportunità lavorative e sviluppo professionale nel settore della produzione di arredi su misura e soluzioni contract, come descritto nei precedenti paragrafi.

Gli utili di esercizio sono destinati secondo quanto previsto dallo statuto sociale e dalla normativa civilistica applicabile alle società cooperative. In particolare: una quota non inferiore al 5% è destinata a riserva legale fino al raggiungimento dei limiti di legge; la restante parte può essere destinata a riserve indivisibili, a riserve straordinarie o ad altre finalità deliberate dall'Assemblea dei Soci; l'eventuale distribuzione ai soci avviene nel rispetto dei limiti e delle condizioni previste per le cooperative.

La Società opera con struttura organizzativa interna composta da area tecnica, area produttiva, area amministrativa e logistica/installazione, con attribuzione di responsabilità operative coerenti con la dimensione aziendale.

Ai fini del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, la forma cooperativa comporta: una centralità dell'Assemblea dei Soci nelle decisioni strategiche; il ruolo dell'organo amministrativo nella gestione ordinaria e straordinaria; una ripartizione delle responsabilità coerente con la normativa civilistica e con la disciplina cooperativistica.

2.3 L'attuale compagine societaria

Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa è composta da soci cooperatori che partecipano alla vita societaria secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa vigente in materia di società cooperative. La compagine societaria è costituita da soci lavoratori che operano attivamente all'interno dell'organizzazione aziendale, contribuendo allo svolgimento dell'attività produttiva e gestionale. Tale struttura è coerente con la natura mutualistica della Società e con l'obiettivo di valorizzare il contributo professionale dei soci stessi.

L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo sovrano della Società e delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto, tra cui: approvazione del bilancio; nomina dell'organo amministrativo; eventuale nomina dell'organo di controllo (se previsto); modifiche statutarie; deliberazioni in merito alla destinazione degli utili.

La gestione della Società è affidata all'organo amministrativo, nominato dall'Assemblea, che esercita i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale.

Ai fini del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, la composizione della compagine societaria e la struttura dell'organo amministrativo assumono rilevanza in quanto: identificano i soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001; definiscono il perimetro delle responsabilità decisionali; incidono sulla corretta attribuzione di deleghe e poteri. Eventuali variazioni della compagine societaria o dell'assetto amministrativo dovranno essere tempestivamente recepite anche nell'ambito del presente Modello.

2.4 La governance della Società

La governance di Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa è strutturata in conformità alla disciplina civilistica applicabile alle società cooperative e alle disposizioni previste dallo Statuto sociale. L'assetto di governo è improntato a principi di legalità, trasparenza, responsabilità gestionale e corretta ripartizione dei poteri decisionali, in coerenza con la natura mutualistica della Società e con le sue dimensioni organizzative.

L'organo sovrano della Società è l'Assemblea dei Soci, alla quale spettano le decisioni fondamentali previste dalla legge e dallo Statuto. L'Assemblea delibera, tra l'altro, in merito all'approvazione del bilancio di esercizio, alla nomina e revoca dell'organo amministrativo, alla destinazione degli utili, alle eventuali modifiche statutarie e a tutte le materie riservate alla sua competenza dalla normativa vigente. Essa rappresenta il momento centrale di espressione della volontà sociale e garantisce la partecipazione attiva dei soci alla vita della cooperativa.

La gestione della Società è affidata all'organo amministrativo, nominato dall'Assemblea, al quale competono i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto. L'organo amministrativo definisce gli indirizzi strategici e operativi, sovrintende all'organizzazione delle risorse umane e materiali, cura la gestione economica e finanziaria e assicura il rispetto delle normative applicabili all'attività aziendale. In tale ambito, esso riveste un ruolo centrale anche ai fini del D.Lgs. 231/2001, rientrando tra i soggetti apicali dotati di poteri di rappresentanza, amministrazione o direzione.

In considerazione delle dimensioni aziendali, la Società non è dotata di un organo di controllo permanente, salvo il verificarsi dei presupposti di legge che ne rendano obbligatoria la nomina. Tuttavia, l'organizzazione interna prevede una distribuzione delle funzioni tra area tecnica, area produttiva e area amministrativa, con una chiara attribuzione di responsabilità operative e con l'obiettivo di garantire tracciabilità delle decisioni, controllo delle commesse e presidio degli obblighi normativi in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e gestione amministrativo-contabile.

L'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si inserisce in tale assetto di governance come strumento ulteriore di rafforzamento del sistema di controllo interno, volto a prevenire la commissione dei reati presupposti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a consolidare una cultura aziendale improntata alla legalità e alla responsabilità.

Organismo di Vigilanza, di cui diffusamente al successivo cap. 3.

2.4.1 Certificazioni ISO

Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa ha avviato un percorso strutturato di adeguamento e conformità ai principali standard internazionali in materia di sistemi di gestione, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio assetto organizzativo e il sistema di controllo interno. In particolare, la Società ha intrapreso il percorso finalizzato alla conformità ai requisiti delle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001 – Sistema di Gestione per la Qualità;
- UNI EN ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambientale;
- UNI EN ISO 45001 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il percorso di adeguamento prevede l'analisi e la formalizzazione dei processi aziendali, la mappatura dei rischi, la definizione di procedure operative e responsabilità, l'individuazione di obiettivi misurabili, l'implementazione di strumenti di monitoraggio e controllo, nonché la formazione e il coinvolgimento del personale.

L'implementazione dei suddetti sistemi di gestione è finalizzata a garantire: il miglioramento continuo della qualità dei prodotti e dei servizi offerti; la prevenzione e il controllo degli impatti ambientali connessi alle attività produttive; la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori; il rispetto sistematico delle disposizioni normative applicabili.

Il percorso intrapreso culminerà nell'ottenimento delle relative certificazioni da parte di un ente terzo accreditato, previa verifica della conformità del sistema aziendale ai requisiti delle norme sopra indicate.

L'adozione dei sistemi di gestione ISO si integra pienamente con il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, costituendo parte del più ampio sistema di controllo interno aziendale. In particolare, la strutturazione dei processi, la tracciabilità delle attività, la gestione documentale, la valutazione dei rischi e il principio del miglioramento continuo rappresentano presidi organizzativi idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto. Pertanto, il sistema di gestione ISO, pur mantenendo autonomia sotto il profilo tecnico-certificativo, contribuisce in modo sostanziale al rafforzamento dell'efficacia del Modello 231, concorrendo alla dimostrazione dell'adozione e dell'effettiva attuazione di misure organizzative idonee alla prevenzione dei rischi-reato.

2.4.2 Il sistema organizzativo della Società

La struttura organizzativa della Società è definita e formalizzata attraverso il proprio organigramma aziendale nell'ambito del quale sono evidenziati ruoli e funzioni dei soggetti coinvolti.

Il sistema organizzativo della Società intende realizzare la necessaria separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, nonché la migliore gestione operativa possibile, in modo tale da definire in maniera precisa e dettagliata le competenze e le relative responsabilità di ciascun ruolo. Le regole organizzative della Società sono specificate all'interno del "Regolamento Organizzativo", che indica le competenze fondamentali degli organi e delle Funzioni Aziendali, nonché i criteri ai quali si ispirano i processi decisionali e gestionali della Società. L'assetto organizzativo della società è gerarchico, con a capo l'Amministrato Unico.

2.4.3 Le Aree Funzionali e Funzioni Aziendali

Le Aree Funzionali, organizzativamente collocate in posizione gerarchicamente subordinata rispetto alla Direzione Generale, sono le strutture costituite al fine di coordinare ed integrare le funzioni operative appartenenti a settori omogenei.

2.4.4 Organigramma aziendale

L'assetto organizzativo di Teknocoop – Wood Design Solution Società Cooperativa è strutturato in modo tale da garantire una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità, nonché un'adeguata separazione delle funzioni operative e gestionali, in coerenza con i principi del D.Lgs. 231/2001.

La Società è articolata in due principali aree funzionali: l'Area Tecnica e l'Area Amministrativa/Logistica. Tale suddivisione consente di distinguere le responsabilità connesse alla gestione delle commesse sotto il profilo progettuale e produttivo da quelle relative agli aspetti economici, contrattuali e documentali.

All'interno dell'Area Tecnica operano figure con funzioni di coordinamento e supervisione delle attività progettuali e produttive. Il Coordinatore principale del progetto è responsabile del controllo qualità sovrintende allo sviluppo tecnico delle commesse, verificando la conformità delle lavorazioni agli standard definiti e garantendo il rispetto delle specifiche contrattuali. Il Coordinatore dell'Area Tecnica, che ricopre anche la funzione di responsabile dell'Ufficio Acquisti, assicura il corretto coordinamento delle attività di progettazione e la gestione degli approvvigionamenti, svolgendo un ruolo centrale nei rapporti con i fornitori. Le attività di ingegnerizzazione e prototipazione sono affidate a una figura tecnica dedicata, responsabile della traduzione dei progetti in soluzioni esecutive e costruttive.

L'Area Amministrativa e Gestionale è invece responsabile della gestione economico-finanziaria e contrattuale delle commesse. Il Responsabile dell'Area Amministrativa e Contrattuale cura i rapporti economici con clienti e fornitori, la gestione dei contratti e la corretta tenuta della documentazione

amministrativa. A tale funzione si affianca la responsabilità della logistica e delle certificazioni di prodotto, che garantisce la tracciabilità delle spedizioni e la conformità documentale dei prodotti realizzati.

Ai fini del D.Lgs. 231/2001, le figure che esercitano poteri di coordinamento, direzione o responsabilità di area devono essere considerate, nei limiti delle attribuzioni effettivamente conferite, soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 5 del Decreto, in quanto titolari di funzioni di gestione o di controllo di processi aziendali sensibili. Il restante personale tecnico e operativo, nonché eventuali collaboratori esterni, opera invece sotto la direzione e vigilanza dei responsabili di area, rientrando nella categoria dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La struttura organizzativa, pur dimensionata alla realtà aziendale, consente una distinzione tra funzione tecnica, funzione amministrativa e funzione logistica, riducendo il rischio di concentrazione eccessiva di poteri e favorendo la tracciabilità delle decisioni. In tale contesto, assume rilievo anche la gestione centralizzata delle comunicazioni tecniche e amministrative, che garantisce la corretta archiviazione e verificabilità delle informazioni.

L'organigramma aziendale, così configurato, costituisce parte integrante del sistema di controllo interno e rappresenta un elemento essenziale per la corretta individuazione delle aree a rischio-reato, nonché per la definizione dei flussi informativi verso gli organi di controllo previsti dal presente Modello.

ORGANIGRAMMA SCHEDA

1	Careri Vincenzo	Area Tecnica		enzo.careri@icloud.com
	Coordinatore principale del progetto e controllo qualità			
2	Arch Rosicarelli Antonella	Area Tecnica		antonella.r@teknocoop.net
	Coordinatore area tecnica e Coordinatore ufficio acquisti			
3	Zambito Francesco	Area Tecnica		francesco.z@teknocoop.net
	Ingegnerizzazione e prototipazione			
4	Gigliotti Vincenzo	Area Amministrativa		vincenzo.g@teknocoop.net
	Responsabile Area Amministrativa e Contrattuale			
5	Antonio Cugnetto	Area Amministrativa		amministrazione@teknocoop.net
	Responsabile Logistica e Certificazioni prodotti			

Mail Tecniche inviare sempre in CC a tecnico@teknocoop.net

Mail Amministrative inviare sempre in CC a amministrazione@teknocoop.net

2.5 Struttura del Modello

La Società, in applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto, ha identificato le aree a rischio di perpetrazione dei reati espressamente indicati nel “catalogo 231” e ha adottato il presente Modello, che si compone come segue:

- A. CODICE ETICO:** è il documento che **esprime gli impegni** e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività della Società.
- B. PARTE GENERALE:** è volta ad illustrare la funzione, i principi, nonché i contenuti del Modello. In particolare, sono disciplinati: la nomina ed i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza; gli obblighi informativi in favore dell’OdV; il sistema sanzionatorio; l’attività di informazione e formazione; le regole generali per l’aggiornamento del Modello.
- C. PARTE SPECIALE:** organizzata per “classi di reato”, vi sono contenute: a) le considerazioni relative ai reati contemplati dal Decreto cui la Società risulta esposta, sulla base dei risultati dell’analisi dei rischi; b) l’individuazione delle aree a maggior rischio di commissione dei reati; i principali presidi di controllo implementati.
- D. PROCEDURE 231:** la Società ha deciso di intraprendere un percorso di analisi e studio teso alla predisposizione di diverse “Procedure” per ciascuna area in cui fosse stata ravvisata un’ipotesi di rischio e per la quale non fosse stato identificato un sufficiente presidio di controllo. Le Procedure conterranno la disciplina ritenuta più idonea a governare il profilo di rischio individuato: si tratta di un insieme di regole forgiate sulla base di una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Esse permettono di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.
- E. REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING:** che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e le tutele attivate in favore del soggetto che segnala illeciti.

2.6 Individuazione degli obiettivi per l’attuazione del D.lgs. 231/2001

Attraverso l’adozione del Modello a TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA ha inteso attuare i principi di corretta gestione e prevenzione penale affermati dal Decreto, per garantire la massima trasparenza nell’attività gestionale e continuando ad ispirare la stessa non soltanto ai principi etici largamente condivisi, ma anche ai principi di economicità, corretta gestione e prevenzione penale.

L’obiettivo che, sin dall’inizio, si è inteso perseguire è, da un lato, la realizzazione di un sistema di organizzazione, controllo e gestione in grado di definire le attività poste in essere dai Soggetti Apicali e Subordinati nell’esercizio delle rispettive funzioni e, dall’altro, di prevedere le condotte penalmente rilevanti in misura tale da consentire il perseguimento dell’interesse della Società in ogni sua parte, in conformità ai principi di eticità gestionale, di buona prassi amministrativa, nonché ai precetti di rilievo penale.

Attraverso l’adozione e il progressivo aggiornamento del Modello, la Società ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- rendere noto a tutto il personale della Società e a tutti coloro che con la stessa collaborano o intrattengono rapporti d’affari (i “**Destinatari**”) che la Società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell’attività cui la Società si ispira;
- informare tutti i Destinatari in merito alle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati annoverati nel Decreto;

- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione di tutti i Destinatari, garantendo la corretta realizzazione dei vari compiti attribuiti ai lavoratori; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

2.7 Destinatari

Il Modello è indirizzato a tutti i Destinatari e, quindi, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Nello specifico, le disposizioni in esso contenute sono rivolte ai seguenti soggetti (c.d. "Destinatari"):

- all'Amministratore, ai soci e ai dipendenti;
- i Terzi Destinatari, ovvero tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per la Società (ad es. professionisti, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, etc.).

A tale fine, la Società cura la diffusione del Modello all'interno di tutta l'azienda e assicura l'informazione dei Destinatari, predisponendo altresì adeguati programmi di formazione in materia 231 a favore dei lavoratori.

Inoltre, la Società assicura l'osservanza del Modello anche da parte dei Terzi Destinatari, attraverso la previsione, come meglio si dirà in seguito, di clausole contrattuali che obbligano tali soggetti al rispetto del Modello, incluso il Codice etico e i Protocolli di Decisione.

2.8 Individuazione delle aree di criticità a rischio per la commissione dei reati

Al fine della predisposizione del presente Modello, la Società ha effettuato un risk assessment che ha permesso di individuare le attività particolarmente sensibili o rilevanti alla luce dei rischi di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La Società ha incaricato un professionista, di (A) svolgere le attività di *risk mapping* e gap analysis finalizzate ad una corretta valutazione dei profili di rischio inerenti all'attività della Società e (B) conseguentemente redigere il Modello.

Il professionista ha eseguito un risk mapping che ha permesso di inventariare e mappare le attività aziendali potenzialmente a rischio reato, analizzando la documentazione aziendale rilevante ai sensi del Decreto ed effettuando numerose interviste al management e al Personale della Società al fine di comprendere le attività svolte nell'ambito di ciascuna Direzione ed Area aziendale della Società, identificando quelle potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto.

Attraverso le attività di cui sopra, è stato possibile individuare tutte le aree "*a rischio reato*" nelle quali è astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto e, all'interno di ciascuna area "*a rischio*", si è provveduto ad identificare le attività c.d. "*sensibili*" e le funzioni aziendali coinvolte in tali attività. Inoltre, per ognuna delle attività sensibili, sono state inventariate le modalità potenzialmente idonee alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

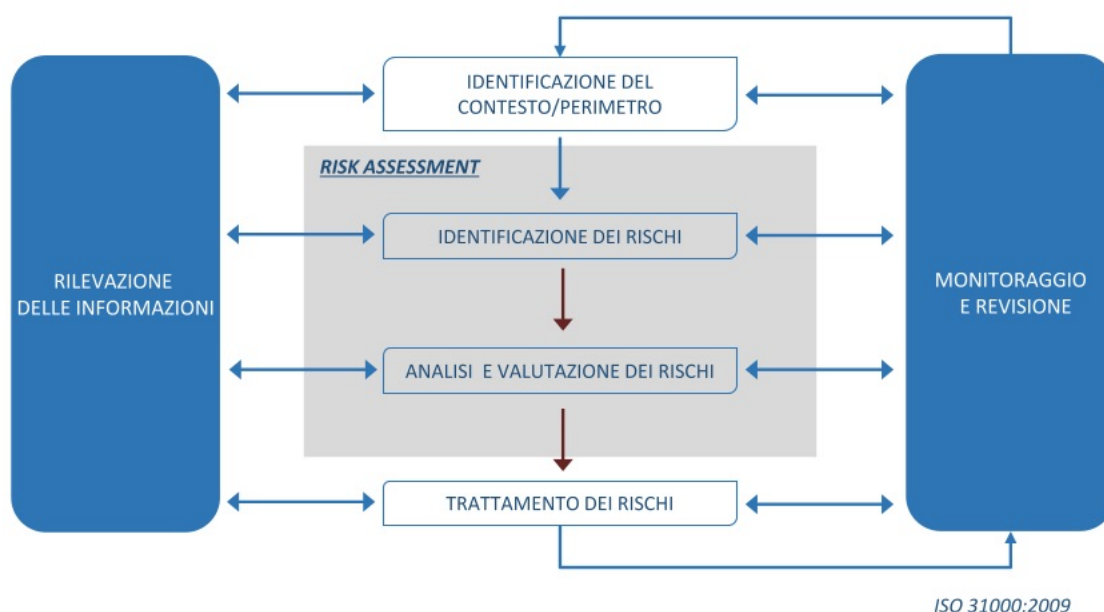
Il professionista ha, quindi, analizzato il sistema di controlli attualmente esistenti, verificando le procedure esistenti presso la Società e il sistema organizzativo (c.d. fase "*as is*").

A seguito dell'analisi effettuata, per ogni categoria di Reati sono state individuate le varie aree/attività particolarmente sensibili, nonché gli organi e le Funzioni aziendali impattati. In particolare, i risultati di questa analisi saranno oggetto delle Parti Speciali del presente Modello.

2.9 Il processo e gli strumenti di risk management

Il modello di risk management della Società si esplicita attraverso un processo continuo e dinamico, che valorizza i sistemi di gestione del rischio già esistenti a livello di singoli strumenti/processi, promuovendone l'armonizzazione con le metodologie e gli strumenti specifici del Modello 231.

È gestito attraverso un processo ricorsivo, secondo i principi del ciclo di Deming (Plan, Do, Check, Act) di seguito riportato:



2.9.1 Il sistema di responsabilità ed attività

Il documento regola in particolare i seguenti processi “sensibili” o “strumentali” ai fini 231.

2.9.2 Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL)

Il sistema implementato è conforme ai requisiti di cui all’art. 30 del D. Lgs. 81/2008 nonché alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), e copre i seguenti adempimenti previsti dalla normativa cogente:

- 1) individuazione delle **responsabilità gestionali**, anche attraverso l’implementazione di un sistema di deleghe e sub-deleghe correttamente formalizzate;
- 2) nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**) e del **Medico competente**;
- 3) designazione ed elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**);
- 4) designazione dei **Preposti** alle varie attività con delega;
- 5) designazione **Addetti alle emergenze** (primo soccorso e antincendio) previa consultazione del RLS;
- 6) valutazione di tutti i rischi e redazione e adozione formale del **documento di valutazione dei rischi** (DVR) elaborato dal RSPP (le cui risultanze sono state utilizzate all’interno dell’analisi ai fini della valutazione dei rischi di cui all’art. 25septies del D.Lgs. 231/2001);
- 7) individuazione delle **misure** per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ed attivazione della **vigilanza** sulle istruzioni impartite;
- 8) attivazione della **sorveglianza sanitaria** per i lavoratori esposti a rischi;
- 9) comunicazione ad INAIL degli infortuni e del nominativo dell’RLS;
- 10) **formazione** generale e specifica ed informazione al personale in tema di sicurezza sul lavoro;

- 11) **riunioni periodiche** per il riesame complessivo del sistema di gestione della sicurezza;
- 12) presenza e diffusione di un **sistema sanzionatorio** idoneo a sanzionare le condotte non conformi al sistema stesso.

2.9.3 *Il sistema di gestione della privacy e sicurezza informatica*

La società dispone di un sistema di gestione del trattamento dei dati personali finalizzato alla tutela dei dati e degli interessati, ai sensi del D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 ed alle specifiche linee guida dell'Autorità Garante rilevanti nel contesto societario nell'ottica del progressivo adeguamento al Regolamento UE 2016/679, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale UE del 04/05/2016.

Il framework documentale a supporto del sistema è così costituito:

- 1) Registro dei trattamenti;
- 2) Procedura per la conduzione delle Valutazioni di Impatto sui Dati Personali;
- 3) Procedura per la Data Breach Response Plan.

2.9.4 *Il sistema di controllo di gestione ed amministrativo-contabile*

Attualmente, il sistema amministrativo-contabile di TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA si basa sui seguenti principi:

- 1) riconoscimento di autonomia gestionale e di spesa dell'Amministratore Unico e dei soggetti dell'amministrazione eventualmente dotati di deleghe o procure speciali, da esercitare nell'ambito delle regole e del budget definiti dall'Amministratore Unico;
- 2) completo tracciamento dei fatti amministrativo-contabili e della relativa documentazione di supporto;
- 3) conformità ai principi civilistici, ai principi contabili nazionali formulati dall'Organismo Italiano di contabilità e ai principi contabili internazionali, in quanto applicabili;
- 4) implementazione dei processi di budgeting e controllo di gestione, con conseguente reporting all'Amministratore.

2.10 *Principi comuni ai sistemi gestionali*

Costituiscono principi comuni a tutti i sistemi gestionali e di controllo nonché del presente modello 231:

- **regolamentazione delle attività e attribuzione di poteri e responsabilità:** una determinata attività considerata sensibile deve essere regolamentata attraverso documenti gestionali (regolamenti, procedure, istruzioni di lavoro) che definiscano in modo chiaro ed esaustivo i ruoli, responsabilità, principi di comportamento, modalità operative, di gestione e di controllo. In relazione al sistema di deleghe e procure definito, devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni. In particolare, essi devono essere: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- **segregazione delle funzioni:** non dovrebbe esserci identità soggettiva tra coloro che assumono le decisioni, coloro che le attuano e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno. Su questo punto è intenzione della società implementare, successivamente ad una fase di studio e analisi, delle procedure specifiche;

- **discrezionalità delle decisioni:** il sistema gestionale dovrebbe prevedere il coinvolgimento di più soggetti/strutture/organi ai fini dell'assunzione delle decisioni inerenti i processi sensibili/strumentali; queste dovrebbero essere legate il più possibile a criteri oggettivi predeterminati; anche su questo punto è intenzione della società implementare, successivamente ad una fase di studio e analisi, delle procedure specifiche;
- **tracciabilità delle informazioni e del processo decisionale:** ogni operazione (formalizzata in documenti, atti, transazioni) relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione e le relative fasi di autorizzazione, svolgimento e controllo dell'attività sensibile devono essere verificabili ex post, tramite appositi supporti informatici e/o documentali che devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- **formazione continua:** deve essere implementato un processo di formazione continua di tutti i soggetti coinvolti; le attività formative devono essere efficaci e documentate;
- **monitoraggio, verifica e revisione:** in ottica di miglioramento gestionale e di gestione del rischio, deve essere strutturato un processo di verifica, audit, riesame *e follow up* delle decisioni, delle attività e connesse responsabilità; in caso di emersione di comportamenti "devianti", deve essere predisposto, diffuso ed applicato un idoneo **sistema disciplinare**.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA

3.1 L'ODV nel quadro del sistema di controllo interno di TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA

Come evidenziato, il sistema di controllo societario della società presenta una pluralità di soggetti, organi coinvolti nelle attività.

In questo contesto, le attività di verifica devono essere ottimizzate ed integrate:

- in riferimento a specifici requisiti cogenti con particolare riguardo "al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte" ed alle "modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione";
- per innegabili ragioni di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento delle attività di controllo nonché di efficienza delle funzioni operative che devono risponderci;
- per capitalizzare, a livello informativo, il reporting ai vari livelli.

Nell'ottica di conseguire sinergie e semplificazione nel sistema dei controlli, per effetto dell'approvazione del presente modello, **l'Organismo di Vigilanza:**

- a) ha **rapporti costanti** con gli organi amministrativi con il quale sono istituiti specifici canali per lo scambio delle relative informative (es., criticità emergenti, segnalazioni con impatto trasversale sulle varie dimensioni della compliance, procedimenti sanzionatori...); nello specifico l'OdV recepisce:
 1. eventuali informative rese all'Organo Amministrativo e dall'area tecnica ed amministrativa su tematiche aventi impatto su specifici reati presupposto della responsabilità dell'Ente; è onere dell'Organo Amministrativo al ricevimento delle informative – provvedere ad inoltrare i relativi documenti all'Organismo. L'OdV inoltra all'organo amministrativo i riporti istituzionali di cui al par. seguente, tutti i verbali (di audit, di monitoraggio, di riunione, etc.) nonché le relazioni periodiche sull'idoneità/efficacia del modello 231 formalizzate, ove i

relativi contenuti e valutazioni effettuate possano presentare un impatto (ad es., in termini di non conformità, criticità etc.) sulle varie dimensioni della compliance;

2. dalla funzione Internal Audit i verbali e relazioni definite nell'ambito delle proprie funzioni di controllo, finalizzate ad individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;

b) si **riunisce**:

- prima dell'approvazione del bilancio consuntivo, con l'Organo Amministrativo; l'incontro, che abbia ad oggetto il bilancio oggetto di approvazione, deve essere documentato con processo verbale;

- c) può essere convocato **dall'Organo amministrativo** su istanza dell'Organo stesso; di contro, può richiedere di essere ascoltato ove ritenga di dover riferire nell'immediato su particolari circostanze di cui sia venuto a conoscenza (formalizzate o meno nell'ambito dei verbali/relazioni periodiche).

3.2 Requisiti, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Preliminarmente si rileva che il D.Lgs. n. 231/2001 «*prevede che l'efficacia esimente del modello sia comunque subordinata, nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti c.d. apicali, alla costituzione di un organismo di vigilanza delegato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e curarne l'aggiornamento (art. 6, lett. b) e alla prova che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo (art. 6, lett. d); nell'ipotesi in cui l'illecito sia riconducibile a condotte poste in essere da soggetti subordinati, invece, alla prova che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7, comma 1). L'ente, infatti, ha l'onere di dimostrare di aver vigilato sulla effettiva operatività e osservanza dei modelli e di aver creato una struttura con poteri autonomi da ogni condizionamento e deputata soltanto a questo delicato compito, il c.d. organismo di vigilanza (OdV)*»⁴⁴.

3.2.1 Nomina e riporti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 1 lettera b del D.Lgs. 231/2001 prevede che l' "organo dirigente" nomini un "organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo", affidandogli il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento"; tale adempimento si inquadra, nel modello di *governance* classico, nel più generale obbligo di valutare l'adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile richiesto all'organo amministrativo dall'art. 2381 del c.c; la nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche *OdV* o *Organismo*) è demandata all'**Organo Amministrativo**, cui spetta in prima istanza il rispetto dei principi di corretta amministrazione e di buon andamento della gestione societaria anche attraverso la definizione di adeguati "assetti organizzativi, amministrativi e contabili".

L'OdV, a esito del conferimento dell'incarico:

- al fine di garantirne operatività e continuità d'azione, **si interfaccia con l'Organo Amministrativo**;
- relaziona all'**Organo Amministrativo** sulla propria attività almeno **annualmente** (esprimendo un giudizio complessivo sull'idoneità, sul funzionamento e sull'osservanza del modello).

L'Organismo, inoltre, potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche;

Nell'atto di nomina/rinnovo:

- ✓ è definita la **durata** dell'incarico, rinnovabile alla scadenza in assenza di cause ostative;

⁴⁴ Coratella Claudio, Nomina, composizione e funzioni dell'ODV, in Percorsi di giurisprudenza, SmartLex (Il Sole 24 Ore), agosto 2023.

- ✓ è indicato il **compenso** spettante all'OdV, di cui è definita l'invariabilità per tutta la durata in carica, al fine di garantire che l'attività di controllo non possa essere influenzata dalla prospettiva di riduzioni o aumenti dello stesso. In proposito, si specifica che il diritto alla remunerazione dell'OdV è riconosciuto non per la sua semplice esistenza, ma in funzione dell'adempimento delle prestazioni e delle attività di controllo richieste dal modello stesso⁴⁵: per questo, il pagamento delle spettanze deve essere legato alla ricezione delle evidenze di attività effettuate nel periodo (ad es., verbali delle riunioni/audit effettuati, relazione annuale, etc.);
- ✓ è stabilito il **budget** annuo, le cui modalità di attivazione sono espressamente definite, con possibilità - in caso di necessità - di integrazione dello stesso previa adeguata motivazione all'Organo amministrativo;
- ✓ è prevista, quale **obbligazione di mezzi**, la necessaria tenuta di almeno 2 (due) riunioni annuali ad esito delle quali relazionare sulle attività di verifica del modello realizzate e la necessaria predisposizione di un rapporto almeno annuale sull'idoneità ed efficacia del modello (relazione periodica);
- ✓ è previsto che, alla scadenza dell'incarico ed in caso di mancato rinnovo, l'OdV rimanga in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo (**prorogatio**), con l'obbligo di collaborare con quest'ultimo sia a livello informativo sia con la messa a disposizione di tutta la documentazione di lavoro prodotta nel tempo.

3.2.2 Requisiti e composizione

L'Organismo di Vigilanza di TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA è stato configurato in **composizione monocratica**. Tale configurazione è stata considerata adeguata in funzione:

- a) delle dimensioni societarie attuali;
 - b) della complessità della sua attività ed articolazione territoriale;
 - c) della composizione del rischio (sia in relazione ai cluster di reati di cui si è valutata l'applicabilità al contesto che alla valorizzazione degli stessi), anche in assenza di "indicatori di rischio" quali precedenti accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato l'operatività della Società.
- In questo contesto, l'OdV garantisce i seguenti requisiti, validi e vincolanti anche per le successive eventuali variazioni:
- a) **indipendenza e libertà d'azione**, intese come assenza di qualsiasi forma di interferenza, conflitti/comunanze di interessi e di condizionamento da parte della stessa Società, compresi ulteriori incarichi/ruoli concorrenti che ne facciano desumere la subordinazione ovvero minarne l'obiettività di giudizio;
 - b) **autonomia**: l'organismo deve essere adeguatamente remunerato, deve autoregolamentarsi approvando il proprio regolamento di funzionamento, essere dotato di un budget per le finalità istituzionali ed avere autonomi poteri d'intervento (ispezione e controllo);

⁴⁵ In proposito, cfr. Tribunale di Milano, sentenza n. 9258 del 8 agosto 2012. Sul punto si veda anche Corte di Cassazione, Sezione 6 Penale, Sentenza del 15 giugno 2022, n. 23401: « Ai fini dell'apprezzamento sull'idoneità del modello di organizzazione e di gestione, l'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, pone, quale condizione per mandare esente l'ente dalla responsabilità per il reato commesso dai suoi vertici, oltre all'adozione - ed all'efficace attuazione - di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, il fatto che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Ciò che deve escludersi nel caso in cui tale organismo (nella specie, avente composizione monocratica e individuato nel responsabile dell'internal audit) sia posto alla dirette dipendenze dell'organo di vertice (nella specie, del presidente del consiglio di amministrazione)».

- c) **onorabilità**, intesa come assenza di condanne (anche non passate in giudicato) e procedimenti giudiziari in corso per uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti;
- d) **professionalità**: l'organismo dovrà avere adeguate competenze penalistiche, di internal audit e/o fraud audit e conoscenze relative al contesto di operatività di TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA.

3.2.3 Ineleggibilità, decadenza, sospensione e recesso

Costituiscono, ex lege, specifiche cause di **ineleggibilità** dalla carica:

- a) le situazioni e caratteristiche di cui agli artt. 2382 e 2399 cc per i componenti del Collegio Sindacale, che comportano l'assenza o il venir meno dei requisiti di professionalità ed indipendenza⁴⁶;
- b) la condanna, con sentenza anche non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) e anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti;
- c) l'aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica, ove dagli atti processuali sia emersa l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Dell'assenza delle citate cause l'OdV dovrà rendere adeguata **autodichiarazione** in fase di conferimento dell'incarico ovvero all'atto dell'approvazione della presente revisione del modello.

Costituiscono, ex lege, cause di **decadenza** dalla carica:

- d) le situazioni precedentemente elencate sopravvenute nel corso del mandato;
- e) la presenza sopravvenuta di conflitti o comunanze di interessi con la Società, esponenti della stessa o soggetti esterni che interferiscano - ovvero potrebbero tendenzialmente interferire o appaiono avere la potenzialità di interferire⁴⁷ - con la capacità di agire in conformità ai propri doveri e responsabilità, ove si tratti di una situazione "stabile" che non possa essere gestita mediante l'astensione del singolo componente;
- f) rilevanti inadempimenti nell'assolvimento dei compiti di vigilanza (mancanza di diligenza professionale), situazione che costituirebbe causa di inefficace attuazione del modello stesso;
- g) una sentenza di condanna anche non definitiva della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero un procedimento penale concluso con il "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare alla Società, con tempestività e sotto la propria piena responsabilità:

- qualsivoglia impedimento o conflitto d'interessi temporaneo che gli precluda -per un limitato periodo- di svolgere le proprie funzioni;
- il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

⁴⁶ interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; rapporti di coniugio, parentela e affinità entro il quarto grado con gli amministratori dell'Ente o delle società da questa controllate, che la controllano o sottoposte a comune controllo; assenza di rapporto di lavoro, rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero di altri rapporti di natura patrimoniale con l'Ente, le società da questo controllate, che la controllano o sottoposte a comune controllo.

⁴⁷ ad es., per motivi familiari o affettivi, di affinità politica, di interessi economici

L'assenza di tali circostanze dovrà essere attestata periodicamente ad es., nella relazione periodica all'Organo amministrativo.

Al verificarsi di una delle circostanze menzionate (ovvero nel caso in cui questi ne siano autonomamente a conoscenza) l'Organo Amministrativo, nel termine di un mese dalla notizia, procede alla dichiarazione di **sospensione** o **decadenza** del componente, a seconda della gravità della situazione rilevata.

La **sospensione** non può durare oltre il termine di sei mesi. Il componente non dichiarato decaduto nel termine di sei mesi è reintegrato nel pieno delle funzioni.

La decadenza comporta l'immediato avvio del processo di nomina di un nuovo Organismo, selezionato nel rispetto dei requisiti indicati.

L'OdV può **recedere** (c.d. dimissioni volontarie) in ogni momento dall'incarico conferito, con lettera motivata inviata all'Organo Amministrativo, e dando un **preavviso** di almeno un mese. Tale periodo è necessario perché si avviino e si concludano le procedure per la nomina di un nuovo Organismo.

3.3 Funzioni e poteri

La funzione dell'Organismo di Vigilanza non è la prevenzione della commissione dei reati, non potendo essere attribuita all'Organo alcuna posizione di garanzia in tal senso. Infatti, **la struttura del D.Lgs. 231/2001 attribuisce all'OdV esclusivamente una funzione di verifica dell'idoneità ed efficacia dei modelli, contribuendo in tal senso all'efficacia preventiva degli stessi, ma senza alcuna possibilità di assumere d'iniziativa atti gestori di natura impeditiva che competono solo agli Organi societari; l'OdV si limita invece a segnalare a questi ultimi, secondo l'escalation informativa prevista dal modello stesso, la presenza di situazioni a rischio, eventualmente suggerendo misure di aggiornamento e di perfezionamento del Modello, del sistema di controllo interno e dei presidi attualmente in essere e/o proponendo l'adozione di provvedimenti sanzionatori in capo all'autore delle condotte potenzialmente a rischio.**

In particolare, l'OdV ha il potere di colloquiare, senza vincoli di subordinazione gerarchica, con ogni struttura aziendale e può acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque funzione aziendale⁴⁸.

«In passato la Corte di Cassazione (52316/2016) aveva ritenuto non idoneo il modello in quanto l'organismo di vigilanza era sprovvisto di poteri di controllo autonomi ed effettivi (nella specie l'organismo era presieduto da un consigliere d'amministrazione di una società partecipata, e da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante). Con la sentenza 23401/2022 è stato tuttavia evidenziato che non si possono pretendere dall'Odv poteri di controllo ancor più pervasivi, perché snaturerebbero la funzione attribuita dal legislatore: la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, curandone l'aggiornamento. Infine, l'elusione fraudolenta del modello (altro presupposto che consente all'ente di evitare la responsabilità per gli illeciti dei soggetti apicali) può consistere in una condotta «ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola» non necessariamente in evidente contrasto con i modelli. In presenza, infatti, di tale evidente contrasto il reato costituisce già il risultato di una scelta autonoma della persona fisica che prescinde da un deficit organizzativo»⁴⁹.

All'OdV è quindi affidata la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del presente modello 231. Tale compito generale è esercitato attraverso le seguenti funzioni:

⁴⁸ MALAVASI, *Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, n. 2/2009, p. 51.

⁴⁹ Antonio Iorio, *Prognosi postuma per valutare i modelli 231*, in *Norme & Tributi (Il Sole 24 Ore)*, 02 Giugno 2023.

- **valutare l'adeguatezza** dell'analisi dei rischi e della struttura documentale del sistema di controllo interno implementato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e la necessità di aggiornamento/revisione dei documenti in relazione a: modifiche normative; modifiche dell'assetto organizzativo e/o di governance della Società; rilevazione di criticità, violazioni o di aree di disapplicazione del modello stesso fino alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 in violazione del Modello;
- **vigilare sull'efficace applicazione** del modello stesso, rilevando la coerenza o gli eventuali scostamenti tra i comportamenti attuati e quelli attesi, attraverso attività di:
 - a) analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni pervenute;
 - b) conduzione – in prima persona, utilizzando specifiche funzioni aziendali ovvero selezionando professionisti esterni nell'ambito del budget affidato - di specifici audit e verifiche sul campo anche "a sorpresa";
 - c) analisi delle modalità di informazione ai terzi e del piano periodico delle attività formative interne per la diffusione e comprensione del modello, proponendo variazioni/integrazioni, e la verifica della realizzazione e dell'efficacia degli interventi effettuati;
- **assumere ogni utile iniziativa conseguente ad eventuali vulnerabilità e criticità** rilevate, in particolare:
 - d) sollecitando – per il tramite dei riporti di primo e secondo livello - i destinatari interni ed esterni al rispetto dei requisiti del modello e della documentazione gestionale di riferimento;
 - e) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate al modello e/o alle procedure/protocolli per garantirne l'idoneità e l'efficacia nell'ambito del sistema di controllo;
 - f) in caso di violazioni del Codice Etico e del modello risultanti dalle attività di audit o dalle segnalazioni pervenute, attivando d'impulso le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità dei rimedi disciplinari previsti dal Sistema sanzionatorio di cui al par. successivo;
 - g) effettuando un adeguato follow up, ovvero verificando che le indicazioni proposte siano state effettivamente implementate.

Infine, si specifica che all'approvazione del D.Lgs. 90/2017 di attuazione della IV Direttiva Antiriciclaggio, l'OdV non figura più tra i soggetti obbligati ad effettuare le comunicazioni antiriciclaggio. Infatti, il novellato art. 46 del D.Lgs. 231/2007, che va a sostituire il vecchio art. 52, prevede tra i soggetti obbligati i soli: Collegio Sindacale, Consiglio di Sorveglianza e Comitato per il controllo sulla gestione.

Per lo svolgimento delle funzioni previste, all'OdV sono attribuiti i seguenti **poteri**:

- **di autoregolamentazione**: oltre all'approvazione del proprio Regolamento, l'OdV organizza le proprie attività in totale autonomia, garantendo un minimo di riunioni/audit per anno previste dall'incarico e rendendo conto delle attività effettivamente espletate ai fini della verifica di efficacia del modello; l'OdV può delegare uno o più specifici compiti (ad es., specifiche attività di audit, audizione di referenti aziendali, etc.): - a funzioni aziendali specificatamente individuate (ad es., internal audit); - a professionisti esterni specificamente selezionati, nell'ambito del budget assegnato. Tutti i soggetti esterni all'Organismo coinvolti nelle attività del medesimo devono essere sottoposti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per l'OdV in merito alle informazioni ed ai dati acquisiti. In ogni caso, le risultanze delle attività delegate devono costituire oggetto di analisi da parte dell'OdV nella prima riunione utile. La responsabilità derivante da tali attività ricade comunque sull'Organismo;

- **finanziari:** al budget annuo assegnato, l'OdV potrà accedere previa semplice richiesta scritta all'Organo Amministrativo, fornendo la documentazione giustificativa della spesa sostenuta/da sostenere; in caso di necessità, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, motivando adeguatamente le ragioni per le quali essi risultino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze;
- **ispettivi:** l'OdV deve poter accedere a tutte le fonti informative dell'ente, senza necessità di autorizzazioni; in questo contesto **potrà:**
 - ✓ utilizzare le risultanze delle attività ispettive interne (ad es., internal audit, verifiche di I livello del management, verifiche di II livello di altri soggetti/organismi di controllo etc.) ovvero svolgere autonomamente audit anche a sorpresa;
 - ✓ accedere liberamente ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle sue funzioni;
 - ✓ disporre l'acquisizione di informazioni, dati e/o notizie a semplice richiesta formulata al Destinatario, senza preventiva autorizzazione;
 - ✓ richiedere l'audizione ovvero il coinvolgimento nelle attività di verifica di qualsivoglia destinatario del modello, compreso il Collegio Sindacale.

L'attribuzione dei poteri precedentemente indicati è **ad effetto diretto della nomina deliberata dall'Organo Amministrativo**, pur se non ivi espressamente menzionati.

Della nomina, dei poteri attribuiti, del connesso dovere assoluto di collaborazione e delle conseguenti sanzioni in caso di violazione dovranno essere opportunamente informati tutti i destinatari.

3.4 Doveri e principi di comportamento dell'ODV

L'organismo impronta le proprie attività al più rigoroso rispetto del Codice etico, nelle parti applicabili, nonché agli standard di seguito riportati.

Autonomia ed indipendenza

La posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento, conflitto o comunanza di interesse con l'Ente o singoli esponenti dello stesso o soggetti esterni in relazioni stabili con essi. In tutti i casi in cui si verifichi una circostanza che possa prefigurare il venir meno dei requisiti di autonomia ed indipendenza, questi avverte i propri riporti diretti e si astiene dalle decisioni e dalle attività.

Diligenza, continuità e lealtà

L'organismo dovrà adempiere ai compiti affidati con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze detenute, operando con la massima correttezza e legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale. Dovrà assicurare che l'organizzazione delle attività, sia idonea a garantire la continuità d'azione, intesa come costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e controllo tale da consentire in tempo reale l'emersione di eventuali situazioni anomale⁵⁰.

L'OdV dovrà garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando, con la propria azione o con la propria inerzia, di causare problematiche o criticità non riconducibili al rigoroso adempimento degli obblighi di vigilanza assegnati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (come ad es., comportamenti ingiustificati che possano ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV stesso, della Società e/o di suoi esponenti).

Riservatezza

⁵⁰ art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001: "l'ente non risponde se prova che:... non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo..."

L'OdV ed i suoi singoli componenti operano all'interno della Società quali soggetti autorizzati al trattamento (ai sensi dell'art. 29 del Regolamento UE 679/2016), in quanto organismo interno dell'Ente. Essendo però dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001:

- ✓ l'autorizzazione deve essere intesa come generale possibilità di accesso a tutti i dati ed informazioni detenute dall'Azienda, senza possibilità di subire limitazioni in tal senso dall'organo dirigente;
- ✓ l'OdV organizza autonomamente le proprie attività in modo da garantire la riservatezza dei dati personali trattati anche attraverso l'adozione di misure di sicurezza fisiche e logistiche;
- ✓ l'Organismo ed i suoi componenti garantiscono il vincolo di riservatezza verso i propri riporti istituzionali di primo e secondo livello, in relazione alle eventuali segnalazioni che vengano effettuate da soggetti interni ed esterni alla Società al fine di evitare ritorsioni o penalizzazioni. All'interessato dalla segnalazione sarà comunque riconosciuto il diritto di accesso ai dati ed informazioni oggetto della segnalazione anche ai sensi dell'art. 15 del Regolamento UE 679/2016 – **escluso il nominativo del delatore** – per finalità di difesa nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare ascrittogli.

Utilizzo di atti, documenti e informazioni acquisiti

L'Organismo si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni, atti e documenti societari, riservati o meno, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01. Assume inoltre il vincolo di segretezza verso tutti i Destinatari non menzionati tra i riporti istituzionali e soprattutto all'esterno della Società, in relazione a tutte le informazioni acquisite nell'esercizio della propria funzione, ad esclusione naturalmente di eventuali richieste formulate da Pubbliche autorità con funzioni inquirenti.

Tracciabilità delle attività, conservazione e accessibilità degli atti

Tutte le attività dell'Organismo dovranno essere tracciate con apposite evidenze documentali⁵¹, idonee a dimostrare anche ex post (ed in assenza del soggetto incaricato della funzione) l'effettività dell'azione di monitoraggio e controllo e la sua rispondenza a quanto previsto dalla legge. La documentazione dovrà essere conservata cronologicamente in apposito archivio presso la Società⁵², il cui accesso sarà consentito al solo OdV ed agli eventuali ulteriori soggetti da lui espressamente autorizzati. In ogni caso, tutti gli atti ufficiali dell'OdV non secretati dallo stesso (ad es., segnalazioni non anonime) dovranno essere messi a disposizione dei riporti istituzionali dell'Organismo ove richiesti.

È fatto divieto di utilizzare la documentazione acquisita nello svolgimento dell'incarico per attività estranee all'incarico stesso.

3.5 Doveri di collaborazione e obblighi informativi verso l'ODV

L'art. 6, comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli specifichino *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*. L'art. 6, comma 2-bis, 2-bis prevede, inoltre, che: *«I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*.

⁵¹ Verbalì delle riunioni e audizioni, comunicazioni (anche email) con i referenti della Società coinvolti nei controlli, audit report formalizzati per iscritto e flussi informativi ricevuti: documentazione degli incontri con gli Organi societari cui l'OdV riferisce o con cui collabora, segnalazioni ricevute.

⁵² Si specifica che, in quanto "ufficio dell'Ente", la documentazione prodotta dall'OdV è di proprietà dell'Ente stesso.

3.5.1 *Dovere di collaborazione e segnalazione*

I soggetti rilevanti per la corretta applicazione del modello (interni ed esterni) sono destinatari:

- A. di un generale **obbligo di assoluta ed incondizionata collaborazione** nelle attività dell'OdV: all'Organismo non sono opponibili motivi di riservatezza o di segretezza delle informazioni utili all'espletamento delle proprie attività di vigilanza;
- B. dell'**obbligo di segnalazione** (senza autorizzazione dei diretti superiori gerarchici) relativo alle seguenti circostanze:
1. notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati, contenuti in provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini (anche nei confronti di ignoti) e/o l'avvio di un procedimento giudiziario a carico di apicali o sottoposti per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 2. violazioni delle prescrizioni previste dal Codice etico, dal presente modello e dalle procedure/protocolli specifici di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano o meno configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione della Società;
 3. ogni ulteriore profilo di criticità⁵³ di cui direttamente o indirettamente siano venuti a conoscenza, con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello;
 4. eventuale candidatura politica da parte di esponenti (apicali o sottoposti) della Società.

Il Management dell'Azienda (Amministratore/Responsabili/Coordinatori di Area, funzione, ufficio), nell'ambito delle proprie funzioni di controllo di I livello (controllo di linea) dovranno condividere con l'OdV:

- ✓ i rapporti e relazioni periodiche eventualmente ed autonomamente predisposti (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, verbali dei controlli effettuati) dai quali potrebbero emergere fatti, atti, non conformità, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001;
- ✓ fabbisogni informativi e/o di approfondimento formativo sul Codice etico, sul modello ovvero sulla comprensione ed internalizzazione dei protocolli e controlli previsti, anche capitalizzando le eventuali esigenze rappresentate dal personale di diretta collaborazione.

Gli obblighi indicati trovano origine:

- nell'art. 2105 c.c. che, disciplinando l'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, costituisce espressione di un più generale dovere di lealtà riferibile a tutti coloro che operano a vario titolo nell'organizzazione aziendale, per cui la presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, qualora effettuata in buona fede;
- negli artt. 2392 c.c. e 18 c.c. che impongono un obbligo generale di diligenza per gli amministratori e, più in generale, per i soggetti in posizione apicale;
- nelle obbligazioni assunte mediante accettazione delle apposite clausole inserite nei contratti o nelle declaratorie etiche che legano i soggetti esterni (persone fisiche e giuridiche) alla Società.

⁵³ Ad es.: eventuali lacune nella regolamentazione dei processi (procedure organizzative) e nei protocolli specifici che ne possano inficiare l'operatività (ad es., impossibilità di effettuare specifici flussi per lacune nei sistemi informativi o di controllo di gestione implementati, mancata disponibilità di informazioni/dati, etc.); osservazioni sull'adeguatezza del Modello, evidenziando le esigenze emergenti, etc.

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni nelle materie di cui al precedente punto B), e in ottemperanza al Decreto Legislativo 24/2023, la Società ha demandato la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni, TEKNOCOOP - WOOD DESIGN SOLUTION SOCIETÀ COOPERATIVA ha implementato il canale di segnalazione affidato a soggetto esterno, raggiungibile sulla sezione "segnalazioni" del website aziendale

L'OdV potrà prendere in considerazione sia le segnalazioni nell'ambito delle quale il mittente abbia reso nota la propria identità sia quelle anonime, nel caso in cui valuti che queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Alle segnalazioni anonime naturalmente non si applicano le misure a tutela dell'identità del segnalante di seguito individuate. Non potendo attribuire al segnalante l'onere (in alcuni casi realmente difficoltoso) di distinguere tra segnalazioni per fatti o circostanze rilevanti per la responsabilità amm.va ex D.Lgs. 231/2001 ovvero per responsabilità derivanti da altri framework normativi (ad es. privacy, etc.), ove ricevuta dall'interlocutore errato la segnalazione è inoltrata all'owner del controllo tempestivamente utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate; questi potrà eventualmente richiedere all'OdV un esame congiunto della stessa.

Ai sensi della normativa vigente le segnalazioni effettuate non costituiscono violazione degli obblighi di segretezza, del segreto d'ufficio o professionale o di eventuali restrizioni alla comunicazione di informazioni imposte in sede contrattuale o da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e, se attuate per le finalità previste e in buona fede, non comportano responsabilità di alcun tipo.

Potranno invece essere sanzionati secondo quanto previsto dal sistema disciplinare descritto al capitolo seguente:

- a) la violazione degli obblighi di collaborazione, informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV;
- b) eventuali segnalazioni che denotino atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori ovvero palesemente in malafede (ad es., fornitura di informazioni false o fuorvianti);
- c) eventuali atti di ritorsione praticati da esponenti aziendali nei confronti dei segnalanti, ove l'identità degli stessi sia nota oppure sia stata appurata nell'ambito di un procedimento sanzionatorio.

All'OdV possono inoltre essere inviate eventuali segnalazioni relative ad eventuali atti di ritorsione⁵⁴ determinati come conseguenza di segnalazioni effettuate ai sensi del punto B) del paragrafo precedente. L'OdV in proposito potrà attivare un'istruttoria ad esito della quale informare i riporti di II livello.

L'iter di gestione delle segnalazioni pervenute è disciplinato dal Regolamento Whistleblowing della Società, parte integrante del presente modello.

3.5.2 Tutela del segnalante (whistleblowing)

La tutela del whistleblowing ha origini nella legislazione degli Stati Uniti, ad esempio: "False Claims Act" del 1863, nel "Whistleblower Protection Act" del 1989, nel "Sarbanes-Oxley Act" ("SOX") del 2002 e il "Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act" del 2011 ("Dodd-Frank Act").

⁵⁴ Sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione ad altre misure organizzative avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro

L'Unione europea ha adottato dei provvedimenti normativi successivamente all'adozione in diversi Stati membri di legislazione posta a tutela del segnalante.

In Italia, ad esempio, il primo intervento è rinvenibile nella legge 190/2012 (cd. Legge Severino) che nell'ambito del pubblico impiego (D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) e nel contesto della lotta alla corruzione ha introdotto l'art. 54-bis che tutela il pubblico dipendente che segnala condotte illecite istituendo, altresì, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, quale soggetto preposto nelle Pubbliche Amministrazioni alla ricezione delle segnalazioni insieme all'ANAC.

«Successivamente è la legge 30 novembre 2017, n.179 a rappresentare la prima disciplina organica sull'istituto del whistleblowing e sulla tutela del segnalante sia nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico che privato prevedendo l'estensione della disciplina prevista a tutela del pubblico dipendente segnalante anche al settore privato con riferimento a (i) le segnalazioni relative alle violazioni del D.lgs. 231/2001; (ii) il reintegro nel posto di lavoro; (iii) le sanzioni per atti ritorsivi; (iv) la segretezza dell'identità del denunciante; (v) il blocco della tutela del segnalante in caso di condanna per calunnia e diffamazione o nel caso in cui sia accertata la responsabilità civile per dolo o colpa grave»⁵⁵.

L'art. 6, comma 2-bis, 2-bis prevede, nell'attuale formulazione, che: *«I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*. Il predetto comma è stato inserito nel Decreto 231 dall'art. 2, L. 30.11.2017, n. 179 con decorrenza dal 29.12.2017, ed è stato poi così sostituito dall'art. 24, comma 5, D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30.03.2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Ai sensi dell'art. 24, comma 2, D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 modificante, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi il presente comma, lettere a) e b), nella formulazione vigente fino alla data del 30.03.2023.

Infine, l'art. 6 del D.lgs. 231/01 è stato ulteriormente modificato dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30.03.2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 che ha abrogato: l'art. 2-ter⁵⁶ e 2-quater⁵⁷.

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 è denominato *“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*

⁵⁵ Virginia Colurcio, *Whistleblowing, la nuova normativa in materia ex decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 Contratti - La Rivista*, luglio 2023, n. 10, p. 11.

⁵⁶ art. 6, comma 2-ter, Dlgs 231/01 (abrogato): *«L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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»*.

⁵⁷ art. 6, comma 2-quater, Dlgs 231/01 (abrogato): *«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»*.

persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023) L'entrata in vigore del provvedimento è stata fissata alla data del 30/03/2023.

Di estremo interesse ai fini della normativa 231 e conseguentemente del presente modello è quanto contenuto all'2 del Dlgs 24/2023:

«Ai fini del presente decreto, si intendono per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;*
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);».*

Il regime di riservatezza sull'identità del segnalante dovrà essere garantito – in fase di ricezione e gestione della segnalazione - attraverso i seguenti protocolli:

- ✓ accesso dell'email garantito esclusivamente all'OdV in virtù di idonei requisiti di sicurezza del sistema di gestione della posta elettronica aziendale⁵⁸;
- ✓ in fase di ricezione delle comunicazioni cartacee riservate all'attenzione dell'OdV con le modalità sopra riportate, agli addetti è fatto divieto di aprire la missiva e di consegnarla direttamente allo stesso;
- ✓ conservazione della documentazione cartacea (eventualmente acquisito nell'ambito del budget assegnato all'OdV) in un armadio a serratura ermetica, con disponibilità esclusiva delle chiavi; queste possono essere assegnate ad eventuali ulteriori soggetti da lui espressamente autorizzati (ad es., Responsabile Compliance) mediante tracciamento in apposito registro di consegna.

L'identità del segnalante dovrà essere protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione, compresi tutti i soggetti aziendali diversi dall'OdV coinvolti nell'iter di gestione della stessa secondo quanto definito in proposito dall'apposito Regolamento citato al par. precedente.

⁵⁸ credenziali di autenticazione personali e conservate in maniera riservata, a garanzia dai possibili accessi di soggetti non autorizzati al contenuto della stessa

Nel procedimento disciplinare eventualmente attivato a seguito dell'istruttoria dell'OdV, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

3.5.3 Flussi informativi periodici

Sono inoltre previsti **specifici flussi informativi periodici** anche integrati nelle specifiche procedure/istruzioni di lavoro formalizzate ai vari livelli, la cui presa in carico e corretta gestione è parimenti obbligatoria in capo ai relativi responsabili.

I flussi informativi obbligatori, definiti in collaborazione con l'OdV, definiscono: la periodicità del flusso, l'eventuale termine di invio, i contenuti informativi, il responsabile del flusso.

Sono da ritenersi cogenti per i relativi destinatari per effetto dell'approvazione del modello da parte dell'Organo Amministrativo.

I flussi sono formalizzati all'OdV dai relativi responsabili o tramite consegna a mani o utilizzando l'indirizzo email assegnato all'Organismo; ove nel periodo di riferimento non si rilevassero informazioni da rendicontare, il flusso dovrà essere comunque attivato esplicitando tale situazione. Rimane fermo che l'OdV nell'ambito della propria autonomia di valutazione, può decidere di eliminare, modificare (sia nel contenuto che nella tempistica) o aggiungere ulteriori flussi informativi, in funzione delle esigenze di monitoraggio effettivamente riscontrate. A tal fine, i flussi sono contenuti in apposito documento, così da poter essere modificati senza dover attivare il processo di aggiornamento dell'intero modello di cui al successivo cap. 5.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Introduzione

Gli artt. 6, comma 2 lett. e) e 7, comma 4, lett. b del D.Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli introducano *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. Il successivo comma 2bis, lett. d), specifica che il citato sistema disciplinare deve prevedere *“sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”*.

Il sistema di seguito descritto si aggiunge, integra e deroga ove necessario a quello previsto dalla specifica disciplina di settore; in particolare:

- ❖ avendo il modello 231 una valenza essenzialmente con finalità penal-preventiva, è previsto che le sanzioni siano irrogate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale; infatti, il sistema può dirsi effettivo quando vada ad incidere, in ottica precauzionale, su condotte prodromiche (irregolari o preparatorie...)⁵⁹ e comunque situate ad un livello ancora più arretrato del tentativo, che pure costituisce una forma di delitto presupposto ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001⁶⁰;

⁵⁹ *“un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato”*, cfr. Linee guida Confindustria – parte generale, rev 2014, pag. 50

⁶⁰ Secondo il quale *“le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

- ❖ le sanzioni più gravi (anche di natura espulsiva) potranno essere applicate “anteriamente” all’esito dell’eventuale procedimento giudiziario, adoperando tutte le cautele necessarie per un rigoroso accertamento dei fatti⁶¹;
- ❖ possono essere oggetto di sanzione disciplinare:
 - i principi e degli obblighi previsti dal Codice Etico;
 - le disposizioni previste in ottica penal-preventiva dal Modello (parte generale e parti speciali), dai Regolamenti in uso e dalle procedure e protocolli formalizzati;
 - degli obblighi generali di segnalazione, degli specifici obblighi informativi e del più generale dovere di massima collaborazione con l’OdV nell’esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo;
 - per gli apicali, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all’art. 7, comma 1 del D.lgs. 231/2001 e all’art. 2392 cc, nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione di reati-presupposto⁶²;
 - la violazione delle misure adottate a tutela del segnalante;
 - segnalazioni effettuate con intento denigratorio o diffamatorio;

e risponde ai seguenti principi:

- ❖ la **proporzionalità delle sanzioni** (tipologia ed entità) **rispetto alla violazione** rilevata, fermo restando la necessaria **afflittività** delle stesse in relazione alla finalità penal-preventiva connessa al modello, che sarà valutata in ossequio a due criteri: la **gravità della condotta** (es., dolo, comportamento precedente e successivo alla violazione, posizione funzionale in azienda...) e la **tipologia di rapporto instaurato** con la Società immedesimazione organica, rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato; incarico professionale o fornitura, etc.);
- ❖ un **iter procedurale** conforme – per tutti i destinatari interni ed esterni – alle procedure previste dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori e al CCNL, che preveda in particolare:
 - la necessaria **partecipazione dell’OdV** alle attività di input e di contestualizzazione/valutazione dell’illecito disciplinare;
 - la **contestazione** specifica del comportamento ritenuto illegittimo, effettuata sempre per iscritto con espressa motivazione ed indicazione del livello di gravità rilevato rispetto alla finalità di prevenzione dei reati da parte dell’Organo sociale o soggetto competente;
 - l’instaurazione di idoneo **contraddittorio** con l’interessato (richiesta di controdeduzioni per iscritto, audizione presso l’OdV, etc.);
 - l’eventuale irrogazione della **sanzione** da parte del soggetto competente in funzione delle deleghe/procure ricevute;
- ❖ conoscenza o conoscibilità diffusa presso tutti i soggetti rilevanti, in particolare attraverso:
 - pubblicazione per estratto, mediante affissione in luoghi accessibili a tutti come previsto all’art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
 - messa a disposizione – unitamente all’intero modello - in copia (anche informativa) a tutti i destinatari interni;
 - per i destinatari esterni, è reso conoscibile mediante:

⁶¹ "Il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva, sancito dall'art. 27 comma 2 Cost., concerne unicamente le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato e non riguarda, invece, la disciplina dei rapporti di natura privatistica. Il datore di lavoro può legittimamente intimare il licenziamento in tronco per giusta causa in base alla commissione da parte del lavoratore di fatti che costituiscono reato, qualora questi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna" (ex multis, Corte di Cassazione, sent. 13294 del 10/09/2003).

⁶² "Un modello che non preveda espressamente sanzioni disciplinari per gli amministratori, direttori generali e compliance officer colpevoli di negligenza o imperizia nell'individuare ed eliminare violazioni del modello e/o commissione dei reati deve ritenersi lacunoso, con conseguente non configurabilità dello stesso modello quale esimente", Tribunale di Milano, ord. 20/09/2004

- ✓ specifica sezione ad esso dedicata all'interno del Codice etico, pubblicato sul sito istituzionale della Società;
- ✓ specifico richiamo all'interno dei dispositivi contrattuali eventualmente formalizzati e degli ordini emessi.

Per quanto non qui espressamente previsto, si rinvia alle previsioni del CCNL applicato.

4.2 Sanzioni nei confronti dei prestatori di lavoro subordinato (di livello dirigenziale e non)

Le disposizioni sanzionatorie del presente paragrafo si applicano, ex lege, ai prestatori di lavoro subordinato come identificati dall'art. 2095 cc (dirigenti, quadri, impiegati e operai), con le seguenti specificazioni:

- a) per il **personale non dirigente**, costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.;
- b) per il **personale con posizione dirigenziale** (dotato o meno di delega/procura), per effetto di esplicita integrazione contrattuale (pur nella consapevolezza che la giurisprudenza giuslavorista esclude da tempo la possibilità di applicare sanzioni «conservative»⁶³ nell'ambito di un rapporto di lavoro connotato da un carattere spiccatamente fiduciario, ed in assenza di esplicita previsione disciplinare nell'ambito del CCNL di riferimento) al fine di applicare comunque il principio di proporzionalità delle sanzioni (tipologia ed entità) rispetto alla violazione rilevata.

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL di riferimento, saranno applicate all'interno della Società come segue:

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
RICHIAMO ORALE (documentato per iscritto)	a) Prima infrazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) b) Prima violazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV
RIMPROVERO SCRITTO	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo orale nell'arco dei due anni b) Prima infrazione, volontaria e/o in accordo con altri, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) c) Prima violazione, volontaria e/o in accordo con altri, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV. d) Prima infrazione agli obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV previsti da specifici flussi informativi (<u>applicabile solo alle figure responsabili dei flussi</u>) e) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone (ovvero che abbia determinato situazioni di "quasi incidente")

⁶³ Tra le altre: Cass. civ., S.U., 29 maggio 1995, n. 6041; Cass. civ., Sez. lav., 12 ottobre 1996, n. 8934, Cass. Civ. Sez. lav., 28 aprile 2003, n. 6606, etc.

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
MULTA (non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il rimprovero scritto nell'arco dei due anni b) Violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante c) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, ove ne sia derivato danno lieve alle persone d) Segnalazione all'OdV ingiuriosa, diffamatoria ovvero palesemente in malafede e) Violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO (per un periodo fino a 10 giorni)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco dei due anni b) Comportamenti (<i>anche non contestati precedentemente</i>) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 se l'azione <u>non si compie</u> o l'evento <u>non si verifica</u> (tentativo) c) Infrazione agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che si concretizzino in una agevolazione colposa di violazioni poste in essere da collaboratori o lavoratori a lui sottoposti o di soggetti esterni nei confronti dei quali vanta un dovere di verifica e controllo (<i><u>applicabile solo ai Dirigenti Apicali</u></i>) d) Violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1 del D.lgs. 231/01, nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Codice, del Modello e/o impedire la realizzazione di reati-presupposto (<i><u>applicabile solo ai Dirigenti Apicali</u></i>)
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO (fino alla definizione del primo grado di giudizio)	a) Comportamenti (<i>anche non contestati precedentemente</i>) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 e s.m.i., se l'azione <u>si compie</u> o l'evento <u>si verifica</u>, nel caso di instaurazione di un procedimento penale (rinvio a giudizio) a carico del soggetto e/o della Società b) Infrazioni alle disposizioni in materia di sicurezza ovvero agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che abbiano comportato lesioni gravi, gravissime od omicidio colposo
LICENZIAMENTO	a) Sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Nel caso di applicazione di sanzioni superiori alla multa (sospensione), ove il soggetto sia munito di **delega-procura**, la sanzione deve comportare la **revoca automatica dei poteri conferiti**.

L'eventuale sanzione, a seguito dell'istruttoria effettuata in collaborazione con l'OdV ed a completamento dell'iter previsto dall'apposita procedura, dovrà essere **applicata**:

- **dagli Amministratori** ove il soggetto coinvolto sia un dipendente della Società.

4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Sono previste sanzione nei confronti degli Amministratori qualora l'OdV rilevi direttamente o riceva notizia fondata di comportamenti posti in essere dall'Amministratore che configurino:

- a) violazioni dirette del Codice etico e/o del Modello 231;
- b) inerzia consapevole nel rimuovere le cause che hanno comportato violazioni del presente Modello o commissione di reati da parte degli altri Destinatari.

4.4 Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Per tutti i soggetti esterni (tra cui a titolo di esempio: i titolari di incarichi professionali, i fornitori di beni, servizi e lavori, etc.), il potere disciplinare della Società è di **fonte negoziale**. In particolare, l'obbligazione di risultato, per questi soggetti, diviene una obbligazione qualificata dal rispetto dei principi etici del committente.

Comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Codice etico o da specifiche disposizione del modello applicabili, posti in essere da tali soggetti, potranno essere sanzionati - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite negli accordi stipulati - con:

- ✓ la diffida al puntuale al rispetto delle previsioni e dei principi ivi stabiliti qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste configuri lieve irregolarità;
- ✓ l'applicazione, in caso di recidiva, delle eventuali penali previste contrattualmente ai sensi dell'art. 1382 c.c., pari ad un ammontare minimo espresso in misura percentuale sull'importo contrattualmente previsto;
- ✓ nel caso di comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (tentativo), con la risoluzione del contratto con effetto immediato, ai sensi degli artt. 1453 e/o 1456 del cc.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il D. lgs. 231/2001 (art. 7, comma 4, lett. a) prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello *"quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"*, così da garantirne la sua concreta operatività ed efficacia.

È compito e responsabilità:

- dell'Organismo di Vigilanza il compito di verificare l'adeguatezza e l'efficacia del modello, tra cui anche effettuare specifiche segnalazioni evidenziando le necessità di modifica o aggiornamento dello stesso;
- dell'Amministratore provvedere, oltre che alla adozione ed efficace attuazione del Modello, anche al suo aggiornamento. Pertanto, l'A.U. provvede all'aggiornamento del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il processo di aggiornamento del Modello della Società e della documentazione di supporto è attivato in presenza di una o più delle seguenti circostanze:

1. individuazione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni nello stesso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto;
2. aggiornamenti legislativi che riguardino la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti (ad es., introduzione di nuovi reati presupposto aventi impatto sulla realtà dell'Ente);
3. cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

Di seguito si descrive l'iter procedurale:

- a) l'Organo amministrativo, anche su segnalazione dell'OdV, rileva l'esigenza e dispone per l'aggiornamento del modello;
- b) il modello così aggiornato è sottoposto all'OdV per una preventiva verifica di adeguatezza;
- c) l'Organo amministrativo approva la revisione del modello e ne facilita l'implementazione in relazione agli eventuali nuovi requisiti gestionali e di controllo, anche attivando approfondimenti formativi per gli operatori coinvolti nei processi a rischio;
- d) l'OdV provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento, l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività (efficacia del modello).

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

E' compito della Società porre in essere ogni necessaria attività finalizzata alla divulgazione, all'interno e all'esterno dell'azienda, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, inclusi il Codice Etico, nonché degli altri protocolli ad esso connessi.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza e osservanza del presente Modello, dei suoi obiettivi e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

L'adeguata **formazione** e la costante **informazione** del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti gli esponenti che operano all'interno della Società nonché i soggetti esterni comunque rientranti nel perimetro di attività dell'Ente sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

Al fine di assicurare una idonea efficacia preventiva del Modello, la Società ha ritenuto opportuno differenziare le esigenze informative dei diversi stakeholder (interni ed esterni) dalla formazione specifica rivolta a tutti quei soggetti interni che rivestano funzioni direttive o di vigilanza ovvero che - soggetti alla direzione e controllo dei primi - operino in specifiche aree a rischio reato.

Di tutte le attività di formazione ed informazione è conservata idonea evidenza documentale, trasmessa all'OdV per una sua opportuna valutazione (anche in forma di report).

Il Codice etico è pubblicato nelle specifiche sotto-sezione della sezione Società del sito web aziendale.

La Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto, ha definito uno specifico piano di informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello nei confronti di tutti i Destinatari. Tale piano di formazione e informazioni è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- l'invio di una lettera a tutto il Personale, sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- diffusione del Modello tramite posta elettronica a tutti i Dipendenti e, comunque, a tutti i Destinatari;
- indicazione nella busta paga dell'adozione del Modello con invito ai dipendenti di prenderne visione.

Conformemente a quanto detto *supra*, la Società provvede ad inserire nei contratti con collaboratori esterni o *partner* commerciali (c.d. Terzi Destinatari) un'apposita clausola al fine di garantire e

formalizzare l'impegno, da parte di tali Terzi Destinatari, al rispetto dei principi del Modello, a pena di specifiche sanzioni.

Per quanto invece concerne la formazione, l'OdV promuove, supervisiona e pone in essere ogni attività necessaria a garantire un'adeguata conoscenza e consapevolezza del Modello, incluso il Codice Etico e i Protocolli di Decisione in esso contenuti.

A tale fine, sono previsti interventi diversificati a seconda del target, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

In particolare, l'attività di formazione ("**training formativo**") è articolata secondo:

- a) un "Modulo Comune" di preparazione;
- b) eventuali "Moduli di Approfondimento".

L'attività di *training* formativo basata secondo il "Modulo Comune", affronta le tematiche seguenti (che vengono man mano adattate a seconda dell'evoluzione normativa di speciale impatto sul Decreto):

- introduzione alla normativa di riferimento e alle Linee Guida di Confindustria;
- le conseguenze derivanti dalla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscano;
- caratteristiche essenziali dei reati previsti dalla norma e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

L'attività di *training* formativo basata sul "Modulo di Approfondimento" viene predisposta nei casi in cui, alla luce del particolare rischio in relazione a particolari attività, venga ritenuta opportuna e necessaria.

Essa consiste in specifici e mirati interventi per ciascuna area ritenuta a rischio. Le tematiche oggetto dei "Moduli di Approfondimento" riguardano aspetti specifici di singoli processi aziendali le cui attività, ritenute a rischio di reato, richiedono particolari modalità operative di prevenzione. Tali moduli potranno altresì essere personalizzati sulla base di esigenze specifiche richieste delle stesse Funzioni e concordati con l'Organismo.