
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01



EUROSERVICE S.R.L.

PARTE GENERALE

Sommario

1. ADOZIONE	4
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
2.1 Introduzione	4
2.2 Natura della responsabilità.....	5
2.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	6
2.4 Fattispecie di reato	7
2.5 Apparato sanzionatorio	9
2.6 Tentativo	11
2.7 Vicende modificative dell'ente	11
2.8 Reati commessi all'estero	12
2.9 Procedimento di accertamento dell'illecito	13
2.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	13
2.11 Codici di comportamento (linee guida)	15
2.12 Sindacato di idoneità.....	15
3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	16
3.1 Applicazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte di Euroservice.....	16
3.2 Presentazione della Euroservice.....	17
3.3 Oggetto sociale.....	19
3.4 Modello di governance	19
3.5 Modello di organizzazione e organigramma	20
3.6 Codice Etico e di Condotta.....	22
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	23
4.1 Il Modello Organizzativo - Principi e Criteri	23
4.2 Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001	28
4.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001	30
4.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili.....	31
4.5 Gap Analysis ed Action Plan	32
4.6 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	33
4.7 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	33
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	36
5.1 L' Organismo di Vigilanza.....	36
5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	41
5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	43

5.4	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	45
5.5	Flussi informativi	47
5.6	Raccolta e conservazione delle informazioni	49
5.7	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	49
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	50
6.1	Funzione del sistema disciplinare	50
6.2	Sanzioni e misure disciplinari	51
6.3	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	52
6.4	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	53
6.5	Sanzioni nei confronti degli Amministratori	53
6.6	Sanzioni nei confronti dei Sindaci	53
6.7	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	54
6.8	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	54
7.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	54
7.1	Premessa	54
7.2	Dipendenti	55
7.3	Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società	56
7.4	Organismo di Vigilanza	56
7.5	Altri destinatari	56
8.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO	57
8.1	Il Regolamento Europeo della Protezione dei Dati Personali - GDPR 679/2016	57
8.2	L'obbligo del segreto d'ufficio	57
8.3	Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo	58
8.4	Aggiornamento ed adeguamento	58
8.5	Allegato 01 - Organigramma Euroservice	59
9.	NOTE	59

1. ADOZIONE

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ed il Codice Etico e di Condotta della Euroservice Srl sono stati redatti a conclusione delle attività prodromiche alla realizzazione del Documento:

- incontri e interviste con i soggetti apicali della Società;
- incontri e interviste con i consulenti della Società;
- analisi e mappatura delle aree di rischio e evidenziazione di quelle maggiormente sensibili;
- valutazione del risk assessment;
- verifiche della documentazione aziendale;
- analisi della documentazione in materia di sicurezza e ambiente;
- analisi dei contratti di lavoro e delle qualifiche;
- valutazione a campione dei contratti con fornitori e clienti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico e di Condotta sono stati predisposti, dal team dei consulenti incaricati, in conformità al mandato conferito dalla Euroservice Srl alla società di consulenza Sintesi Manager Associati Srl, in data 05/07/2021.

Il Documento viene letto, discusso, approvato e sottoscritto dall'Organo Amministrativo della Euroservice Srl, formalmente convocato in data:

08/11/2021

ALBERTO TAVERNA - AMMINISTRATORE UNICO

Contestualmente alla delibera di adozione, viene disposta l'immediata pubblicazione della Parte Generale, del Codice Etico e di Condotta e della Procedura Whistleblowing, sul sito della Società:

www.euroservice-srl.com

L'Organo Amministrativo, inoltre, dispone che tutta la documentazione pubblicabile sia consegnata, spedita e/o resa fruibile al personale dipendente, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli altri stakeholders e che tali attività risultino adeguatamente tracciate.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001/231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n.300 è stata dettata la

disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

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

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

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

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

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

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

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Natura della responsabilità

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

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

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

Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla Società.

2.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs.231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs.231/2001).

Rispetto al significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo”, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

La Relazione, inoltre, indica che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica “ex ante”, mentre quella sul “vantaggio”, il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “ex post”, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”.

Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di business, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla sussistenza della c.d. "colpa di organizzazione", derivante dalla mancata adozione di un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Soltanto la presenza della c.d. colpa d'organizzazione, in ossequio al principio di colpevolezza ex art. 27 comma 1 Cost., determinerà la configurazione della responsabilità da reato degli enti nell'interesse o a vantaggio dei quali i reati sono commessi.

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

2.4 Fattispecie di reato

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

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

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.**

Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25)[1];

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.**

Falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*"[2];

- **reati societari.**

Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs.231/2001) [3];

- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs.231/2001).

Introdotta dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*"[4];

- **abusi di mercato.**

Richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*") [5];

- **delitti contro la personalità individuale.**

Previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù[6];

- **reati transnazionali.**
L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità^[7];
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.**
L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **reati in materia di salute e sicurezza.**
L'art. 25-*septies*^[8] prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.**
L'art. 25-*octies*^[9] del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter* 1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.**
L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinqies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinqies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata.**
L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.**
L'art. 25-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.**
L'art. 25-*nonies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.).
Richiamato dall'art.25-*novies* del Decreto^[10];
- **reati in materia ambientale.**
L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinqies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007

sull'inquinamento provocato dalle navi[11];

- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;

- **reati di corruzione tra privati.**

L'art. 25-*ter* 1, *lettera s-bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;

- **reati di adescamento di minorenni.** L'art 25-*quinqies*, *comma 1 lettera c* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del d.lgs 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;

- **reati di razzismo e xenofobia.**

L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)[12];

- **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini.**

L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);

- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati[13].**

L'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);

- **reati tributari,**

Richiamati dall'art. 25-*quinqiesdecies*.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

2.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs.231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- **sanzioni pecuniarie** (e sequestro conservativo in sede cautelare);

- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1,

d.lgs.231/2001, “Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente”).

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

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

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l’industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti[14].

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente

(art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs.231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva[15].

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs.231/2001[16].

2.6 I Delitti Tentati

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

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

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la società e i soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

2.7 Vicende modificative dell'ente e Responsabilità di tipo patrimoniale

Il d.lgs.231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1 del d.lgs.231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute[17].

Gli artt. 28-33 del d.lgs.231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

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

La relazione illustrativa al d.lgs.231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello*

di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

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

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui

erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs.231/2001).

L'art.30 del d.lgs.231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art.31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2[18], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs.231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs.231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[19].

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs.231/2001)[20]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

2.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs.231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati

contemplati dallo stesso d.lgs.231/2001 commessi all'estero[21].

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- 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 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole, persona fisica, sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[22] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs.231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs.231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs.231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[23].

La Società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs.231/2001).

2.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs.231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs.231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la Società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"[24].

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta[25].

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art.7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs.231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

nel modello.

L'art.7, comma 4, del d.lgs.231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.11 Codici di comportamento (linee guida)

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

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida[26] per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *Risk Assessment* e *Risk Management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

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

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs.231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di marzo 2014 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014).

La Euroservice, nel contesto di un processo di costante miglioramento dell'organizzazione aziendale, mirata allo sviluppo della cultura del Risk Management, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 sulla base delle Linee Guida di Confindustria, organizzazione datoriale a cui la Società è regolarmente associata.

2.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice penale circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs.231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

3.1 Applicazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte di Euroservice

La Euroservice è stata costituita in data 12/06/2008 ed ha sviluppato, negli anni, la propria attività con un approccio sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari, nei rapporti con i dipendenti e i collaboratori e nelle attività aziendali di qualsiasi natura.

La Società, al fine di contenere il rischio di commissione di reati, ed in particolare quelli inerenti al d.lgs. 231/2001, reputa essenziale procedere all'adozione e alla conforme attuazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice Etico e di Condotta così come previsto dal d.lgs. 231/2001.

Pertanto, nel processo già avviato di razionalizzazione dei ruoli e delle funzioni aziendali, con particolare riguardo alle relazioni commerciali, all'area amministrativo-contabile, alla corretta selezione e formazione delle risorse umane, la Società intende intraprendere un percorso virtuoso finalizzato al miglioramento costante del proprio sistema di gestione.

Tali iniziative sono state assunte nella convinzione che l'adozione del Modello Organizzativo, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sviluppo dell'organizzazione aziendale e di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Euroservice, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, la Società si impegna innanzitutto a non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui fosse apparentemente in condizione di trarre qualsiasi vantaggio o beneficio sono comunque contrari ai principi etici cui Euroservice si ispira e intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale, che si vuole improntata su valori assoluti di trasparenza e rispetto della legalità.

Costituisce parte integrante del Modello Organizzativo, il Codice Etico e di Condotta, adottato con la medesima delibera, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto e per determinare convenzionalmente lo stile aziendale nei rapporti interni ed esterni e con l'universo degli stakeholders.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico e di Condotta rappresenta uno strumento che agisce, eventualmente, anche in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale, da parte della Euroservice, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che la Società riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti commerciali o istituzionali con la Società (ad esempio, i fornitori, i clienti, i sub appaltatori, ecc.);
- il Modello Organizzativo risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.2 Presentazione della Euroservice

La Euroservice è una società a responsabilità limitata, con sede legale in San Ferdinando (RC), Il Zona Industriale snc, cap 89026, numero REA RC-172726, ed operante in ambito prevalentemente Regionale, specializzata principalmente nei seguenti settori:

- attività di riparazione di autoveicoli su impianti elettrici e meccanici, l'attività di lavaggio, pulitura di autoveicoli industriali, autoveicoli containers;
- il commercio all'ingrosso e al dettaglio di parti ed accessori per veicoli industriali, motocicli ed autoveicoli di qualsiasi tipo ed genere, lubrificanti, olii, accessori ed affini per veicoli industriali, motocicli ed autoveicoli di qualsiasi tipo e genere;
- il commercio di autoveicoli, autocarri, motocicli, biciclette, autobus;
- l'esecuzione di lavori di carpenteria metallica, l'attività di giardinaggio;
- servizi per la gestione e la manutenzione di giardini pubblici e privati;
- la pulizia di edifici e di strade;
- l'attività di mecatronica, gommista, carrozziere autolavaggio, manutenzione, condizionamento di autoveicoli industriali e non, lavori di carpenteria, riparazione ed altri lavori su motori navali e marini in genere; installazione, montaggio, costruzione, manutenzione, riparazione di containers;
- disinfestazione e defumicazione containers;
- fusione di metalli; fabbricazione di cisterne, serbatoi e contenitori di metallo;
- lavori di meccanica, elettromeccanica in genere per conto di terzi;
- costruzione, riparazione e manutenzione di cabine stradali, industriali, portuali e navali;lavori di riparazione e manutenzione, di carpenteria, di carrozzeria, verniciatura ed attività di elettrauto in genere su mezzi ed automezzi stradali, portuali, navali industriali ed agricoli.

La Società, costituita in data 12-06-2008, con inizio attività dal 13-06-2008 conformemente al proprio oggetto sociale, sopra richiamato, sviluppa la propria attività su varie tipologie di intervento, riassumibili per come segue:

- lavori di carpenteria, riparazione ed altri lavori su motori navali e marini in genere;
- installazione, montaggio, costruzione, manutenzione, riparazione di containers, disinfestazione e defumicazione containers;
- fusione di metalli;
- fabbricazione di elementi da costruzione in metallo;
- fabbricazione di cisterne, serbatoi e contenitori in metallo;
- lavori di meccanica, elettromeccanica e metalmeccanica in genere per conto di terzi;
- montaggio e smontaggio di cartelli e barriere stradali;
- costruzione, riparazione e manutenzione di cabine stradali, industriali, portuali e navali;
- lavori di riparazione e di manutenzione, di carpenteria, di carrozzeria, verniciatura e attività di elettrauto in genere su mezzi ed automezzi stradali, portuali, navali, industriali ed agricoli;
- trasporto merci in conto proprio e per conto terzi;
- gestione in deposito di merci e containers;
- impresa di pulizie per conto di terzi;
- lavori edili in genere;
- lavori di rifacimento stradale;
- commercio con e senza import-export, noleggio, rappresentanza, costruzione, assistenza, manutenzione, riparazione e trasformazione di macchinari, attrezzature in genere, carrelli elevatori, piattaforme aeree, scaffalature, macchine, impianti, apparecchiature, mobilio ed arredamenti, macchine per movimento terra, mezzi di trasporto, automezzi industriali, commerciali agricoli, parti di ricambio, lubrificanti, accessori e beni strumentali in genere;
- commercio con e senza import-export ed assistenza di porte, portoni, motori ed automazioni anche quale concessionaria e per rappresentanza.

Attività esercitate presso la sede legale:

- **attività principale:** meccatronica, carrozzeria, autolavaggio, riparazione e sostituzione gomme, manutenzione e riparazione condizionamento su utoveicoli industriali e non;
- **attività secondarie:** commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli, mezzi industriali e commerciali, di sollevamento, vendita parti di ricambio e accessori prevalentemente per i comparti logistico e agricolo.

Nel corso degli anni la Euroservice ha acquisito le seguenti iscrizioni, licenze, autorizzazioni e attestazioni:

- **Iscrizione al Registro Nazionale Gas Fluorurati ad effetto serra limitatamente al Reg. (UE) 2015/2067 e Reg. (UE) n. 304/2008 (N. certificato fg 01975)**
La società risulta iscritta a far data 25/05/2016 con scadenza 29/10/2021) al Registro Nazionale Gas Fluorurati ad effetto serra limitatamente al Reg. (UE) 2015/2067 e Reg. (UE) sezione di Catanzaro, per l'esercizio delle attività di installazione, riparazione, manutenzione, assistenza o smantellamento apparecchiature fisse refrigerazione, condizionamento d'aria, pompe di calore fisse contenenti gas fluorurati ad effetto serra (art. 8 comma 1, DPR 146/2018) ai sensi reg. di esec. UE 2015/2067.
- **Abilitazione all'esercizio di autoriparazione sez. mecatronica (legge 122/1992).**
Autorizzazione rilasciata dalla Camera di Commercio il 26/06/2015.
- **Iscrizione all'albo imprese artigiane della Provincia di Reggio Calabria (Delibera n. 43756 del 21/07/2008).**
Attività di mecatronica, di elettrauto, gommista, carrozziere, meccanico, autolavaggio.

La Euroservice ha ottenuto l'iscrizione nella speciale White List presso la Prefettura di Reggio Calabria in data 15-11-2016, su istanza presentata dalla società in data 09-02-2015 che comporta l'inserimento negli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art., comma 52, della legge 190, del 06-11-2012, per i seguenti settori di attività:

- Noli a freddo di macchinari;
- Noli a caldo.

In questo contesto, la Euroservice ha ritenuto opportuno adottare il presente Modello Organizzativo che definisca e regolamenti le linee di comportamento alle quali si dovranno ispirare ed attenere gli amministratori, i soci, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti, i consulenti, i subappaltatori, la Pubblica Amministrazione, gli intermediari e tutti gli stakeholders che abbiano rapporti istituzionali o di natura economica o commerciale con la Società.

3.3 Oggetto sociale

La Euroservice svolge la propria attività nei settori sopra rappresentati, in piena conformità con quanto espresso nell'oggetto sociale pubblicato nel Registro Imprese (riferimento visura camerale del 01/07/2021).

La Euroservice, pertanto, potrà assumere la concessione in appalto di lavori, di servizi, di forniture, dallo Stato, da enti pubblici e privati, Nazionali ed Esteri, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti, previo l'ottenimento di eventuali autorizzazioni, licenze, concessioni, iscrizioni in albi, ottenimento delle qualificazioni professionali dei responsabili della gestione tecnica, qualora necessarie e quant'altro eventualmente necessario per lo svolgimento di tutte le citate attività.

3.4 Modello di governance

La rappresentanza legale della Euroservice è attribuita, pro tempore, ad un Amministratore Unico, fino a revoca, titolare di quote societarie, nominato dall'assemblea dei soci in data 02-05-2012 che è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, escluso quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

La Euroservice, in seguito all'applicazione di un provvedimento di natura interdittiva antimafia, ai sensi degli artt. 91 e 100 del Codice Antimafia, emesso dalla Prefettura di Reggio Calabria con protocollo n. 0042207 del 12-04-2021, pendente il ricorso a tale provvedimento, in data 04-06-2021 ha presentato

istanza, e ottenuto in data 23-06-2021 l'ammissione all'istituto del Controllo Giudiziario ex art. 34-bis comma 6 del d.lgs. n. 156/2011.

Il Tribunale di Reggio Calabria - Sezione Misure di Prevenzione, pur valutando alcuni elementi da cui si possa, astrattamente, desumere il reale rischio di infiltrazione così come palesato nell'informativa, ha ritenuto che l'azienda possa ben strutturare un virtuoso processo di bonifica e di uscita da un sistema di permeabilità mafiosa, attraverso l'applicazione dell'istituto del Controllo Giudiziario, funzionale a poter garantire la continuità aziendale attraverso la riammissione agli appalti revocati, la consequenziale tutela dei livelli occupazionali ed il mantenimento degli equilibri economici, finanziari e patrimoniali della Società

Il Tribunale di Reggio Calabria, Sezione Misure di Prevenzione, pertanto, ha disposto con decreto n° 13 del 23-06-2021, per un periodo minimo di dodici mesi, il Controllo Giudiziario della Società nominando Amministratore Giudiziario con obbligo di controllo, l'avvocato Maria Stella Ciarletta.

La Società non ha provveduto, allo stato, alla nomina di alcun Organo di Controllo, non ricorrendone l'obbligo in relazione ai parametri di legge, tuttavia, anche nell'ottica sopra descritta, è auspicabile che tale nomina, al fine di completare e rendere più solido il nuovo modello di governance e favorire, rendendo più efficace la sopracitata attività virtuosa in itinere, utile a garantire una migliore attività di efficace attuazione del Modello Organizzativo e di costante collaborazione e confronto con l'Organismo di Vigilanza, possa essere presa in considerazione. dagli Organi Sociali e dall'Amministratore Giudiziario e dal Giudice Delegato.

In tale ottica, dall'atto dell'eventuale nomina, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare vigila sugli adeguati assetti organizzativi amministrativi, contabili, organizzativi e di compliance e supporta gli Organi Sociali nel percorso finalizzato al concreto funzionamento della Società.

Il Collegio Sindacale (qualora nominato) si riunisce almeno ogni novanta giorni su iniziativa di uno qualsiasi dei Sindaci ed è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei sindaci e delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei sindaci.

3.5 Modello di organizzazione e organigramma

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello Organizzativo ed al Codice Etico e di Condotta.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e del perimetro relativo alle attività operative ed ai soggetti, subordinati agli apicali, che le svolgono.

La Euroservice, in relazione alla forzosa condivisione con la Società Ricambi & Manutenzione Porti Srl della medesima sede legale e operativa, in un contesto che, in base alle indicazioni e alle prescrizioni già fornite al legale rappresentante, è stato opportunamente regolamentato prevedendo contrattualmente come ciascuna Società dovrà essere dotata di opportune condizioni operative di natura logistica e strutturale e di adeguati strumenti organizzativi (organigrammi, regolamenti, procedure, ordini di servizio, comunicazioni, ecc.) e informatici, al fine di evitare ogni rischio possibile di commistione e/o ingerenza e/o violazione della privacy.

Sarà necessario procedere con la profilazione degli accessi ai luoghi di archiviazione della documentazione cartacea e ai dispositivi di archiviazione elettronici.

Sarà necessario strutturare l'Organizzazione affinché sia improntata ai principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscenza, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti a ciascun soggetto (all'interno della Società e nei confronti dei Terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità e del sistema gerarchico di appartenenza.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle Funzioni Aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite policy e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei Responsabili di Funzione di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale, oppure, ove occorra, di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei Terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione coerente nell'organigramma, giustificata dalla competenza;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa, formalizzati con data certa, adeguati alle funzioni conferite;
- il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

La Euroservice implementerà a cura dell'Organismo di Vigilanza di concerto con l'Organo Amministrativo, periodici aggiornamenti dell'organigramma aziendale, affinché lo stesso risulti il più possibile conforme e aderente all'effettiva struttura organizzativa aziendale, prevedendo periodiche revisioni dello stesso,

L'implementazione di un sistema di formali e strutturate procedure aziendali, ad oggi inesistente, si prescrive come indispensabile per meglio disciplinare le attività definite da organigramma, la segregazione dei ruoli e la garanzia di costanti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

La redazione di robuste e strutturate procedure di gestione dei processi aziendali, in luogo delle attuali "buone prassi" consentirà un miglioramento dei parametri di rischio emersi nel corso dell'attività di risk assessment, configurata nella Parte Speciale del Modello Organizzativo.

Si determina, con il presente documento, di inserire copia firmata dell'organigramma (**Allegato 01**) contenente la "revisione n°01", valida alla medesima data di delibera di aggiornamento del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta e si prescrive, inoltre, la formale conservazione agli atti della Società di tutte le versioni relative agli Organigrammi precedenti, opportunamente datate e numerate.

3.6 Codice Etico e di Condotta

Il Codice Etico e di Condotta, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come componenti dell'organizzazione globale.

Il Codice Etico e di Condotta contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività.

L'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta è uno specifico ed ineludibile adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

La Euroservice ha adottato un Codice Etico e di Condotta che regola i comportamenti di quanti operano al suo interno, nonché di tutti coloro che agiscono in suo nome e per suo conto, anche all'esterno del perimetro aziendale.

Attraverso tale documento la Euroservice intende definire in modo chiaro ed inequivocabile i valori ed i principi riconosciuti quali elementi fondativi della propria identità e della propria cultura aziendale, da assumere come riferimenti per indirizzare il proprio futuro nonché lo standard di comportamento per la conduzione degli affari e delle proprie attività.

La responsabilità, l'integrità, la trasparenza, la correttezza, l'efficienza e la concorrenza sono alcuni dei valori fondamentali della società.

Gli obiettivi perseguiti dal Codice Etico e di Condotta sono sia di ordine legale ed economico, sia di ordine sociale e morale. La Società assume l'impegno ad un "comportamento etico", quale elemento distintivo della sua radicata correttezza aziendale.

Il Codice Etico e di Condotta è vincolante per i comportamenti dell'Organo Amministrativo, per gli Organi di Controllo e per tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo loro assegnato o dal livello contrattualmente riconosciuto.

Il Codice Etico e di Condotta, pertanto:

- impegna al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività operativa della Società, e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa;
- richiama l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione societaria;
- esige la correttezza e l'integrità dei comportamenti, a livello personale e collettivo, sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti;
- prevede periodiche attività di verifica in relazione all'effettivo funzionamento del Codice stesso.

Infine, è previsto un "Sistema sanzionatorio" che è applicato nei casi di violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta da parte dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti ad essi sottoposti oltreché dei lavoratori autonomi, dei consulenti, dei fornitori o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Euroservice.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

4.1 Il Modello Organizzativo - Principi e Criteri

I principi posti a fondamento del Modello Organizzativo devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Euroservice, anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto e verifica.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria in materia di responsabilità amministrativa, ed in particolare:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi aziendali, dei livelli autorizzativi e delle deleghe e procure eventualmente esistenti;
- si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno eventualmente esistenti in azienda, valutandone l'idoneità come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili;

- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo di Vigilanza e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello Organizzativo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello Organizzativo;
- è prevista un'attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e di Condotta.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, Euroservice ha individuato:

- i principi del proprio Codice Etico e di Condotta e dello Statuto sociale;
- le comunicazioni e le circolari aziendali;
- il sistema sanzionatorio;
- in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

La decisione dell'Organo Amministrativo di Euroservice di dotarsi di un Modello Organizzativo, a prescindere dalle problematiche sorte a causa dell'intervenuta Interdittiva Prefettizia, si inquadra nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il proprio Personale (dal management ai dipendenti tutti), sia tutti i Soggetti Terzi, alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Peraltro, essendo l'attività prevalente dell'Euroservice ancorata a importanti rapporti di fornitura con clienti di varia dimensione e organizzazione, sarà indispensabile la formulazione di specifiche procedure che evitino ogni possibile rischio di natura corruttiva nelle relazioni sotto descritte.

Parallelamente, nei rapporti con i fornitori, dovrà essere introdotto un sistema di contrattualistica adeguata alle prescrizioni del Modello e ai principi oggetto delle prescrizioni del Codice etico e di Condotta.

La "costruzione" del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di Governance della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalle *best practices* di settore.

Il processo di costruzione del Modello Organizzativo originariamente si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dal Decreto.

Si è quindi provveduto alla individuazione e gestione dei rischi, all'adozione del Codice Etico e di Condotta e di specifici Protocolli comportamentali, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a

seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dal Decreto.

In conformità a quanto richiesto dall'art. 6, c. 2, lett. d) e lett. e), del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello Organizzativo ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un adeguato ed applicabile apparato sanzionatorio avverso tutte le violazioni al Modello Organizzativo;
- a definire le modalità di diffusione del Modello Organizzativo e di relativa formazione ed informazione del personale;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello Organizzativo stesso.

Il Modello Organizzativo della Euroservice si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati per la definizione della mappatura delle attività a rischio (risk assessment).

Preliminarmente si è operata una profonda valutazione del contesto aziendale, anche in relazione ai necessari cambiamenti di assetto organizzativo e di Governance conseguenziali alla attività di bonifica disposta dall'Autorità Giudiziaria.

L'obiettivo di redazione del nuovo Modello Organizzativo si è perseguito attraverso il preventivo esame, tramite analisi documentale, incontri ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni Aziendali, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Scopo di tale fase è stata la preventiva identificazione dei processi, sotto-processi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere, anche astrattamente, commessi i reati.

Sono state identificate le risorse aziendali responsabili dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate al fine di redigere il Modello Organizzativo per renderlo il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste, finalizzate altresì a rafforzare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs.231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti

previsti dal Decreto;

- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" ha interessato, in particolare, le attività maggiormente sensibili alla commissione dei seguenti reati:

- artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio);
- artt. 24-bis e 25 novies (reati informatici e trattamento illecito dei dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 24-ter (reati di criminalità organizzata);
- art. 25-ter (reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati);
- art. 25-sexies (reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato);
- art. 25-septies (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione della norma sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25-undecies (reati ambientali);
- art. 25-quinquiesdecies (reati tributari).
- art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25 bis-1 (delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25-quater (reati con finalità di terrorismo);
- art. 25-quater-1 (reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- art. 25-quinquies (reati contro la personalità individuale);
- art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare),

Si sono considerati validi e adeguati i principi, le disposizioni e le regole comportamentali di cui al Codice Etico e di Condotta e alla Parte Generale e Speciale del Modello Organizzativo ed il sistema operativo della Società, una volta realizzate ed adottate le procedure.

Va considerato che il percorso virtuoso di razionalizzazione e formalizzazione in itinere, determinato da una più chiara e documentata attività della governance aziendale, da un'adeguata segregazione dei ruoli e dall'implementazione di procedure e rigorosi sistemi di controllo, gestiti in costante coordinamento con i Responsabili di Funzione, possa ragionevolmente scongiurare ipotesi di commissione dei reati che non

verranno mappati in quanto valutati a rischio basso/inesistente.

In tale contesto, si ritiene che, alcune fattispecie di reato ed in particolare art.416 ter c.p. relativo allo scambio elettorale politico-mafioso e all'art. 346 bis c.p. relativo al traffico di influenze illecite possano ragionevolmente considerarsi a bassissimo rischio, soprattutto per le garanzie determinatesi con il nuovo assetto organizzativo, procedure e segregazione dei ruoli.

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi del risk assessment si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai singoli reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali ed in sostanza, pur non potendosi escludere, in astratto, il richiamo al reato di associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di cost-effectiveness dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura dei rischi, con estrema ampiezza, rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i principi di comportamento e controllo identificati e prescritti nell'ambito del presente Modello Organizzativo (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione.

In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori, clienti o partner commerciali).

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le principali Funzioni aziendali coinvolte, le procedure esistenti e le raccomandazioni.

Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività o processo sensibile (rischio inerente), secondo una metodologia di risk assessment basata sui seguenti elementi:

- identificazione e ponderazione dei due macro-assi per l'analisi del rischio;
- asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
- asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
- assegnazione di uno scoring ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa;
- definizione dello scoring finale e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili (c.d. ranking del rischio).

La mappatura del rischio è stata condivisa con i Responsabili delle Funzioni intervistate, nonché approvata dall'Organo Amministrativo.

Con riferimento ai reati di cui al:

- art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal d.lgs. 81/2008, la cui valutazione di dettaglio trova anche riscontro nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dalla Società, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate.

In virtù della peculiarità del perimetro oggetto di analisi, per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del d.lgs. 81/2008.

È attribuito all'Organo Amministrativo, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e dei Responsabili di Funzione competenti, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esonero dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*: soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti, controlli e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

4.2 Il Progetto per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n.231/2001

Il progetto di costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Euroservice è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs.231/2001, le linee guida di Confindustria in materia di responsabilità amministrativa.

Nello specifico:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, degli ordini di servizio, dei livelli autorizzativi e della totale assenza di deleghe e procure;
- nelle more dell'auspicato ricorso a un sistema di gestione finalizzato alla certificazione di qualità, allo stato non esistono procedure in tal senso;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale Organismo di Vigilanza e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'idoneità del Modello Organizzativo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da

applicare in caso di violazione del Modello Organizzativo, da parte del Datore di Lavoro, acquisito il parere, non vincolante, dell'Organismo di Vigilanza;

- è prevista un'attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e di Condotta.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, la Euroservice ha individuato:

- i principi del proprio Codice Etico e di Condotta e dello Statuto sociale;
- le comunicazioni, gli ordini di servizio e le circolari aziendali;
- il sistema sanzionatorio;
- in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

I documenti realizzati che congiuntamente determinano una corretta attività di compliance in ambito Decreto Legislativo 231 sono:

- Modello Organizzativo - Parte Generale;
- Modello Organizzativo - Parte Speciale;
- Codice Etico e di Condotta;
- Procedura Whistleblowing.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad una Società, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello Organizzativo.

La Parte Speciale è formata da specifici Protocolli che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa, ex d.lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello Organizzativo si integrano con quelle del Codice Etico e di Condotta pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo.

Si specifica infatti che:

Il Modello Organizzativo della Euroservice risponde a specifiche prescrizioni contenute nel d.lgs.231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrata in capo alla Società.

La metodologia scelta per eseguire il progetto di realizzazione del nuovo Modello Organizzativo, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità, l'oggettività e l'autorevolezza dei risultati.

Il percorso è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

- **Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.**

Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (processi/attività c.d. “sensibili”).

- **Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.**

Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.

- **Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.**

Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).

- **Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.**

Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

4.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs.231/2001 indica, tra i requisiti del Modello Organizzativo, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Scopo della “**Fase 1**” è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a costituire un Gruppo di lavoro composto da Professionisti esterni e da Risorse interne della Società, responsabili dei settori chiave dell’azienda, con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

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

L’assenza di un adeguato sistema di procedure scritte, funzionali a regolamentare le attività più importanti e determinare un’adeguata segregazione dei ruoli, ha reso necessario attraverso le interviste e gli approfondimenti sul modus operandi, una valutazione supplementare, prodromica all’emersione di tutti i fattori che, anche in via potenziale, rappresentassero forti elementi di criticità

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

Al termine di tale percorso è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive,

suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolta e conclusa con la condivisione dei processi e attività sensibili individuati con il Team di lavoro:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi e attività sensibili ex d.lgs.231/2001;
- individuazione preliminare delle Funzioni aziendali responsabili dei processi sensibili identificati.

4.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della “**Fase 2**” è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo e attività sensibile individuato nella fase precedente:

- le fasi principali dei processi;
- le Funzioni, i Ruoli e le responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree o settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs.231/2001.

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

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

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

- esistenza di procedure finalizzate al d.lgs.231/01 adeguatamente formalizzate;
- esistenza di procedure in ambito Sistemi di Qualità e relativi manuali;
- esistenza di mansionari;
- verifica di ordini di servizio e circolari;
- DVR - DUVRI - Protocolli COVID-19;
- sistema prevenzione rischi ambientali;

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

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis*.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con l'Organo Amministrativo della Società.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento "Matrice identificazione aree a rischio", i cui contenuti fondamentali sono:

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

4.5 Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della "Fase 3" è consistito nell'individuazione:

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

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

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione,

gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs.231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa fase, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il Team di Lavoro e l'Organo Amministrativo:

- *gap analysis*: analisi comparativa tra il Documento esistente ("as is") ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo "a tendere", conforme alle previsioni del d.lgs.231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico e di Condotta, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs.231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

4.6 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della "Fase 4" è stato quello di predisporre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs.231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione di questa fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società, anche alla luce della sostanziale evoluzione strutturale ed organizzativa della Euroservice in materia di "compliance".

4.7 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs.231/2001 ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del Modello Organizzativo esistente al

fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs.231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il documento ufficiale relativo al risk assessment, funzionale alla revisione e all'aggiornamento del presente Modello Organizzativo, comprensivo dello schema riassuntivo relativo al metodo di lavoro e ai criteri di valutazione utilizzati, costituisce parte accessoria del Modello Organizzativo - Parte Speciale (Allegato 01) e le successive modifiche e/o rivalutazioni saranno conservate, datate e numerate agli atti della Società, a disposizione dell' Organo Amministrativo e degli Enti di verifica.

Il d.lgs.231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs.231/2001 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire il rischio di commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha ritenuto opportuno predisporre un Modello Organizzativo che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare il costante processo di miglioramento organizzativo e consentire un miglior funzionamento degli Organi preposti alla gestione o al controllo.

L'adozione del Modello Organizzativo, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo, tuttavia, la Euroservice ha ritenuto tale percorso utile e conforme alle proprie politiche di sviluppo e crescita organizzativa al fine di:

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

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

Il Modello Organizzativo, così come approvato dall'Organo Amministrativo della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs.231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo;
- Procedura Whistleblowing.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);
- Codice Etico e di Condotta;
- Procedura Whistleblowing.

Il documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01" contiene:

nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo;

nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi e attività sensibili e relativi standard di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello Organizzativo e elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice Etico e di Condotta, approvato con delibera dell'Organo Amministrativo.

Il Codice Etico e di Condotta raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia

all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle Società.

L'approvazione del Codice Etico e di Condotta crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

5.1 L' Organismo di Vigilanza

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

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento[27] ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato ad un Organismo di Vigilanza istituito dalla società al proprio interno.

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

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate a garantire il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e la sua autonomia.

Peraltro le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo di Vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, manageriale e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo.

Il d.lgs.231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza[29].

La Euroservice ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, possa essere in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità

organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

L'attività primaria dell'Organismo di Vigilanza consiste nella verifica sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta e a tal fine, è importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Obiettivo della Euroservice dovrà essere quello di creare una struttura organizzativa che sia capace di gestire ed utilizzare nel proprio interesse (controllo sull'applicazione del Modello Organizzativo) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali, che rientrano nelle aree a rischio commissione reati, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società.

La necessità di numerose competenze e conoscenze in capo all'Organismo di Vigilanza, visti i numerosi reati da cui discende la responsabilità della Società, non può giustificare la necessità di un Organo composto da un soggetto per ogni materia di cui alle diverse aree a rischio commissione reati.

L'Organismo di Vigilanza è, anche a tale scopo, dotato di un congruo budget (attribuito con apposita delibera dell'Organo Amministrativo) e ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per le consulenze tecniche necessarie al fine dello svolgimento di particolari verifiche, così facendo, l'Organismo di Vigilanza viene supportato rispetto alle proprie competenze, dovendo estendere le proprie verifiche del Modello Organizzativo a tutti gli ambiti a rischio reato.

Tale situazione non significa, come accennato, che l'Organismo di Vigilanza debba possedere specifiche competenze tecniche in materia ad esempio di (sicurezza sul lavoro, ambiente, sistemi informativi, ecc.) dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano, di per sé, nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01.

È quindi sufficiente che nell'Organismo di Vigilanza vi siano competenze di natura giuridica, societaria, economica e manageriale relativamente alla valutazione sul rispetto degli obblighi di legge e sulle *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro.

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono:

- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo;
- controllare la sua adeguatezza e segnalare le non conformità all'Organo Amministrativo;
- mantenere la funzionalità del Modello Organizzativo, proponendo i necessari aggiornamenti e sensibilizzando l'Organo Amministrativo in relazione agli adeguamenti e verificando le soluzioni dallo stesso proposte.

I principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza):

- autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- professionalità, poiché dotato di un bagaglio di competenze, strumenti e tecniche che gli permettono di svolgere efficacemente l'attività ispettiva e consulenziale assegnata;
- onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali o procedimenti penali pendenti per reati gravi;

- continuità d'azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti da ogni persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce lo stesso per lo svolgimento della propria attività di controllo.

All'atto del conferimento dell'incarico il soggetto nominato non deve presentare alcuna causa di incompatibilità. Sono cause di incompatibilità:

- appartenere all'Organo Amministrativo;
- le circostanze di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori e dei sindaci);
- l'esistenza di condanne penali o di provvedimenti interdittivi o di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici uffici;

Con specifico riferimento alle competenze tecniche dell'Organismo di Vigilanza, bisogna ricordare che la disciplina in argomento è in buona sostanza costituita da un complesso di competenze di tipo manageriale, penale, societaria, fiscale, finanziaria, e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati.

È dunque fondamentale che la conoscenza della materia e delle modalità realizzative dei reati, potrà essere assicurata anche mediante il ricorso a consulenze esterne.

L'Organo Amministrativo con l'istituzione dell'Organismo, ex d.lgs.231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile[1], alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c.1, lett. a. e lett. b.).

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo, rimane in carica per tre anni, ed è rieleggibile.

L'Organo Amministrativo valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello Organizzativo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo all'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza, soprattutto in ragione della composizione monocratica, non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello Organizzativo.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- vigilare sull'effettiva osservanza del Modello Organizzativo da parte di tutto il Personale e dagli

Organi Sociali nonché, nei limiti previsti, da parte di tutti i collaboratori, fornitori, consulenti, appaltatori e sub appaltatori e partner commerciali e finanziari della Società;

- effettuare, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit anche direttamente i Referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- richiedere ai Responsabili di Funzione relazioni periodiche, al fine di individuare le possibili carenze nel funzionamento del Modello Organizzativo e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello Organizzativo, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello Organizzativo; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; i flussi informativi da parte dei Responsabili di Funzione; la documentazione relativa agli incontri con gli Organi Sociali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello Organizzativo, nonché tutte le informative e le criticità che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza;
- verificare che tutti i Responsabili di Funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello Organizzativo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello Organizzativo;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello Organizzativo;
- monitorare l'aggiornamento dell'Organigramma aziendale, ove è descritta l'Organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, delle strutture, dei Responsabili di Funzione e delle Funzioni sottoposte agli stessi.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di verifica sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza ha formalizzato e consegnato all'Organo Amministrativo il proprio Regolamento ed il Piano delle Attività (contenente la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza riporterà i risultati delle proprie attività all'Organo Amministrativo e potrà essere invitato a relazionare all'Assemblea dei Soci.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Organo Amministrativo anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce annualmente all'Organo Amministrativo con relazione scritta sul risultato della propria attività e sui fatti salienti accaduti;
- trasmette annualmente all'Organo Amministrativo una relazione scritta in merito alla necessità di manutenzione e aggiornamento del Modello Organizzativo;
- riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello Organizzativo.

L'art. 2392 codice civile "(Responsabilità verso la Società) prescrive che gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze.

Essi sono solidalmente responsabili verso la Società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'Organo Amministrativo, dandone immediata notizia per iscritto al presidente dell'Organo di Controllo".

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, è stato individuato in ragione del proprio curriculum, delle competenze professionali maturate in ambito d.lgs.231/2001 e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Relativamente all'ambito estremamente sensibile, tracciato dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 che, in un certo qual modo prevede una presunzione di conformità dei Modelli Organizzativi che, per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti, si adeguino alle linee guida UNI-INAIL 2001 e agli standard richiesti dalle certificazioni e qualificazioni ISO, qualora adottate, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo e la necessaria continuità di azione richieste all'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere adeguatamente formato e informato su tale materia, interloquendo anche con i consulenti dell'Area Qualità e con gli Enti Certificatori.

In tal senso si ritiene utile ed opportuno che la Società, parallelamente al percorso finalizzato

all'adozione del proprio Modello Organizzativo, inizi un graduale percorso di implementazione delle Certificazioni ISO.

Inoltre, in questo quadro, il Modello Organizzativo in funzione di quanto previsto dall'art. 30 del T.U.S. assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, obbligando l'Organismo di Vigilanza a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, controllando il corretto funzionamento del sistema, ma senza poter entrare in valutazioni tecniche.

Il controllo, in pratica, deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma 2 dell'art. 30 T.U.S., in quanto, la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge è prevista tra le attività tipiche dell'Organismo di Vigilanza; anche il comma 4, dell'art. 30 T.U.S. è riconducibile al contesto di operatività classica dello stesso, prevedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello Organizzativo e sul mantenimento delle misure adottate.

5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Euroservice è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica l'Organo Amministrativo che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità[30].

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

L'Organo Amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità[31].

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

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza o collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa

l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 *bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni aziendali e delle strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

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

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti dell'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo.

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

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs.231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs.231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale (se nominato).

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società.

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello Organizzativo e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

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

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

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri[32]:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello Organizzativo sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs.231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo, con frequenza temporale e modalità predeterminata dal programma delle attività di vigilanza e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs.231/2001, da tutto il personale

dipendente e dirigente.

Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo di Vigilanza redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;

- richiedere informazioni rilevanti o esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli Amministratori, agli Organi di Controllo, alle Società di Revisione, ai Collaboratori, ai Consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello Organizzativo, formulando, ove necessario, al Organo Amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società, delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, di intervenute modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili di Funzione e procedere secondo quanto disposto nel Modello Organizzativo stesso;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza e diversificando il programma di intervento, prestando particolare attenzione alle Funzioni aziendali che operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del Segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;

la previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo;

l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e

urgenti;

relativamente al verificarsi di questi casi l'Organismo di Vigilanza deve informare l'Organo Amministrativo nella riunione immediatamente successiva;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001;

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle funzioni presenti all'interno della Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso il conferimento del ruolo di Referente Interno ad una figura ritenuta idonea per competenza e mansione ricoperta.

All'interno della Euroservice il ruolo di Referente Interno è stato affidato alla dott.ssa Roberta Pisano, nominata in occasione dell'adozione del Modello Organizzativo e della contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello Organizzativo o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono riguardare tutte le violazioni del Modello Organizzativo, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal d.lgs.231/2001;
- i rapporti preparati dai Responsabili di Funzione e altre unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs.231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal d.lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle

suddette violazioni.

Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea in busta chiusa, sia in forma elettronica; a tal proposito, oltre al mantenimento del seguente indirizzo email:

odv.euroservice@gmail.com

nel rispetto della legge 197/2017 come previsto dalla c.d. "Procedura Whistleblowing" che costituisce, in separato documento, parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo, per garantire la possibilità concreta di poter effettuare segnalazioni in sicurezza e che sarà obbligatoriamente divulgata a tutti i dipendenti della società.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- **Segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Qualora la segnalazione sia palesemente infondata e/o fatta con dolo o colpa grave e/o con lo scopo di nuocere alla persona segnalata, la Società e la persona segnalata sono legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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, oppure 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.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello Organizzativo o del Codice Etico e di Condotta.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

La tutela dell'identità del Segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il Segnalato o l'azienda.

In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà sanzionato secondo le procedure previste dal Modello Organizzativo esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Le segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari.

L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata gli atti dell'Organismo stesso.

Le segnalazioni ricevute verranno conservate agli atti protocollate come allegati ai verbali dell'Organismo di Vigilanza.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello Organizzativo.

5.5 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d. lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del personale dipendente (artt. 2104 e 2105 c.c.) nonché degli organi di governo.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Euroservice auspica che, consulenti e collaboratori esterni, nonché i terzi con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, facciano del proprio meglio al fine di realizzare un'informativa immediata in favore dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un

dipendente o altra figura della Società, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale e devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo;
- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello Organizzativo all’Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 4.5.1.
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo sia riferita all’Organo Amministrativo, la stessa verrà trasmessa ai Soci ed al Collegio Sindacale della Euroservice.

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle Funzioni aziendali che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come sensibili, quali i 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, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Euroservice;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti del personale dipendente, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d. lgs.231/2001, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai Responsabili di Funzione, nell’ambito della loro attività di controllo e dai

quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello Organizzativo;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti di ogni categoria) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato ufficialmente il sistema delle deleghe e delle procure, eventualmente adottato dalla Euroservice e, tempestivamente, ogni successiva modifica o integrazione dello stesso.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello Organizzativo è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

5.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte e diverse linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all'Organo Amministrativo ed effettua incontri periodici con gli amministratori stessi;
- su base annuale, presenta una dettagliata relazione all'Organo Amministrativo.

Gli incontri con gli Organi Sociali a cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati anche attraverso la registrazione delle sessioni "in remoto".

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione e potrà avvalersi di un Referente interno, formalmente incaricato.

L'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza periodica (annuale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale;
- con cadenza continuativa, delle comunicazioni scritte concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare all'Organo Amministrativo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello Organizzativo, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello Organizzativo e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello Organizzativo o adottate in attuazione o alla luce dello stesso;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello Organizzativo;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello Organizzativo con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della effettiva validità ed efficacia del Modello Organizzativo rispetto alla responsabilità amministrativa della Società.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria[33].

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

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

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

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello Organizzativo della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

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

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di

Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello Organizzativo, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.[34] *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e di Condotta e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.*

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”. Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione aggiornata a marzo 2014.

6.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello Organizzativo di Euroservice prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo costituiscono, di per sé, una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto responsabile della violazione e Euroservice a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare, le regole di comportamento previste dal presente Modello Organizzativo, poiché oggetto di un'adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e, pertanto, le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello Organizzativo stesso possano determinare.

La finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio è, dunque, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello Organizzativo.

In particolare, sono sottoposte al Sistema Disciplinare le seguenti violazioni:

- mancato rispetto dei principi comportamentali e/o procedure a cui il Modello Organizzativo fa riferimento;
- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere;
- inosservanza del sistema delle deleghe e procure;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti (cosiddetti) apicali sui loro sottoposti;
- inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza predisposti nel Modello Organizzativo.

Requisito importante delle sanzioni è l'applicazione di criteri oggettivi di proporzionalità rispetto alle violazioni.

Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- la gravità della violazione;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- la tipologia dell'autore della violazione.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riferibili alla Euroservice ed in aderenza al proprio Regolamento interno, esposto nelle bacheche aziendali.

6.3 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico e di Condotta e il Modello Organizzativo costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico e di Condotta, del Modello Organizzativo e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n.300 (Statuto dei Lavoratori), i provvedimenti previsti agli artt. 50, 51 e 52 del CCNL per i dipendenti delle industrie chimiche.

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

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

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà

essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria.

Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico e di Condotta, del Modello Organizzativo e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico e di Condotta, del Modello Organizzativo o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n.300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo.

Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure

affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

6.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società.

Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli Amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza.

Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

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

6.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci^[35], l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Organo Amministrativo.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

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

6.7 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

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

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

Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza.

6.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con il Collegio

Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

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

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

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

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

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello Organizzativo sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs.231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello Organizzativo sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

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

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

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

L’attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall’Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali”.

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello Organizzativo e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ciascun dipendente e a tutti i nuovi assunti dovrà essere consegnato un estratto del Modello Organizzativo e il Codice Etico e di Condotta e/o deve essere garantita la possibilità di consultarli direttamente sul sito aziendale o in un’area dedicata ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico e di Condotta ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno la possibilità di avere accesso alla rete, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico e di Condotta sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

All'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale, ai Soci e agli altri soggetti che ricoprano funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello Organizzativo al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.4 Organismo di Vigilanza

Una costante informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

7.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Condotta dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e di Condotta e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative, ad hoc, nel caso lo reputi necessario.

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

8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Il Regolamento Europeo della Protezione dei Dati Personali - GDPR 679/2016

Il Regolamento europeo 679/2016 rivoluziona la normativa sulla privacy, abrogando la direttiva da cui discende l'attuale Codice Privacy (d. lgs.196/2003).

Il regolamento, in vigore da maggio 2016, punta ad unificare le normative in materia di Privacy degli Stati membri, per garantire una maggiore e specifica tutela dei cittadini europei e dei loro dati personali.

Il Regolamento perciò, sebbene non richiami espressamente la disciplina del Decreto 231, costituente la base di un sistema di controllo integrato, costruisce una modalità di gestione della Privacy che comporta, al pari del Modello Organizzativo:

- valutazione d'impatto sui rischi inerenti alla protezione dei dati personali;
- valutazione dell'opportunità di nomina del DPO (Data Protection Officer - il responsabile della protezione dati), figura con competenze giuridiche e informatiche, che coadiuva i vertici aziendali nel progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, curando l'adozione di un complesso di misure di sicurezza finalizzate alla tutela dei dati che soddisfino i requisiti di legge.

Una figura dotata di autonomia, indipendenza, nonché di un proprio budget per l'esercizio delle proprie funzioni, affine a quella del componente dell'Organismo di Vigilanza nel Modello Organizzativo;

- Codici di condotta e sistemi di certificazione;
- Sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività e l'efficacia della risposta sanzionatoria.

La gestione dei dati personali da parte della Società deve necessariamente tradursi in un sistema di Governance che andrà ad integrarsi con quelli già esistenti.

8.2 L'obbligo del segreto d'ufficio

Relativamente agli obblighi derivanti dal segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, la Legge n. 179/17, integra, all'art. 3 la disciplina dell'obbligo del segreto d'ufficio, sia esso aziendale, professionale, scientifico o industriale.

L'articolo 3 infatti, introdotto con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, introduce come giusta causa di rivelazione del segreto, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

La giusta causa opera dunque come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

Costituisce invece violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito.

In questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p.).

La disposizione in esame non si applica (ex art. 3, comma 2) nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

8.3 Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo

L'Organismo di Vigilanza della Euroservice è stato istituito in composizione monocratica.

La carica di Organismo di Vigilanza è ricoperta dal dott. Francesco Minicucci, nominato con delibera dell'Organo Amministrativo, espressamente autorizzato dall'Assemblea dei Soci, in data **08/11/2021**.

All'atto del conferimento dell'incarico il dott. Francesco Minicucci non ha alcuna causa di incompatibilità o conflitto di interesse.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.[2]

All'Organismo di Vigilanza di Euroservice è formalmente attribuito un autonomo budget di spesa (di euro 2.500,00) su delibera dell'Organo Amministrativo, coerente con le esigenze volte a garantire l'autonomia e la continuità di azione dello stesso.

8.4 Aggiornamento ed adeguamento

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello Organizzativo e del suo adeguamento affinché siano garantite l'idoneità e l'applicabilità dello stesso, anche su parere dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- strutturali modifiche dell'assetto interno della Società;
- sostanziali innovazioni nelle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello Organizzativo.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello Organizzativo siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dell'Organo Amministrativo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Documento nei seguenti casi:

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

Il Modello Organizzativo sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ed aggiornamento periodico in relazione alla valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

8.5 Allegato 01 - Organigramma Euroservice

9. NOTE

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

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

delle imprese, nonché in materia di energia” all’art. 15 comma 7, ha modificato l’art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l’alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l’introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[3] L’art 25-ter è stato introdotto nel d. lgs. 231/2001 dall’art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l’art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all’art 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l’art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.) dell’art. 25-ter del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell’abrogare l’art 2624 c.c. e modificare l’art 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l’art 25-ter del d.lgs. 231.

[4] L’art 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall’art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”*. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l’azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un’organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”* è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l’applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l’art. 270-bis c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l’art. 270-ter c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

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

[6] L’art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall’art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

[7] I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati. In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che *“agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”*. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

[8] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

[9] L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l'art. 25 *octies*, d.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648 *ter. 1*, c.p.

[11] L'art. 25-*novies* è stato aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

[12] E' stata introdotta, a tale riguardo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha l'obiettivo di contrastare in modo severo tutte le attività illecite che sono state messe in campo dalle molteplici organizzazioni criminali e che riguardano la gestione non regolare dei rifiuti e dei prodotti pericolosi in generale.

[13] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018.

[14] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

[15] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

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

[17] Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: *“Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la*

prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

[18] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del d.lgs. n. 231/2001 prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

[19] Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. 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 svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

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

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

[22] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

[23] Art. 7 c.p.: “Reati commessi all'estero - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:* 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”. Art. 8 c.p.: “Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*” Art. 9 c.p.: “Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*” Art. 10 c.p.: “Delitto comune dello straniero all'estero - *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene” .*

[24] Art. 38, comma 2, d.lgs. n. 231/2001: “*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento e' stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero e' stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*” Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale “*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*” (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

[25] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: “*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*”. Ed ancora: “*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*”

[26] Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – *Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*”.

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

[28] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

[29] Linee Guida Confindustria: “... i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero all'Organo Amministrativo nel suo complesso.

- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

[30] Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata al marzo 2014.

[31] “Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al

controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

[32] Nel senso della necessità che l'Organo Amministrativo, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

[33] Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- *vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*
- *disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;*
- *presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.*

• *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.* Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

[34] "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a marzo 2014.

[35] Sebbene i Sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs. n. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).
