

**PRO.CO.GE.IM. S.R.L.**  
**Sede Legale: Via Stretto II Bartolella – 98051 Barcellona P.G. (ME)**  
**C.F. e Partita Iva: 03043370836 - [procogeimsrl@pec.it](mailto:procogeimsrl@pec.it)**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE***

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**(ai sensi del D. Lgs 8 giugno 2001 n. 231)**

## **PARTE GENERALE**

<b>Revisione</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Natura delle modifiche</b>
Rev. 0	Delibera Organo Amministrativo 21/10/2025	Adozione

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE***

**SOMMARIO**

SOMMARIO .....	- 2 -
PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO .....	- 4 -
PARTE GENERALE – DEFINIZIONI.....	- 5 -
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO .....	- 7 -
L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER L'ENTE .....	- 8 -
L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	- 9 -
APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE .....	- 10 -
L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA.....	- 13 -
NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	- 13 -
AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE....	- 14 -
LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231.....	- 15 -
SINDACATO DI IDONEITA' .....	- 17 -
L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE.....	- 17 -
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	- 18 -
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	- 19 -
LA SOCIETA' .....	- 20 -
IL MODELLO ADOTTATO DA PRO.CO.GE.IM. SRL .....	- 20 -
IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO.....	- 20 -
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	- 23 -
LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	- 25 -
FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI .....	- 25 -
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	- 28 -
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	- 29 -
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI .....	- 29 -
LA COMUNICAZIONE INIZIALE .....	- 29 -
LA FORMAZIONE.....	- 30 -
INFORMAZIONE AI COLLABORATORI ED AI PARTNER .....	- 31 -
SISTEMA DISCIPLINARE.....	- 31 -
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	- 32 -
SANZIONI.....	- 32 -
VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING .....	- 34 -
MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI.....	- 34 -
DIRIGENTI.....	- 34 -
QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI .....	- 35 -
MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO .....	- 36 -

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE***

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	- 37 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ .....	- 37 -
VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D. LGS 81/2008 .....	- 37 -
ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE .....	- 38 -
REGOLE GENERALI.....	- 38 -
VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE.....	- 38 -
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI .....	- 38 -
ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ .....	- 39 -
ORGANISMO DI VIGILANZA .....	- 39 -
PREMESSA.....	- 39 -
REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	- 41 -
COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	- 42 -
FLUSSI INFORMATIVI .....	- 43 -
COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	- 43 -
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV .....	- 45 -
RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	- 49 -
SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA.....	- 49 -
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO .....	- 50 -
LE FASI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	- 50 -
CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI REATI .....	- 51 -
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	- 54 -
CODICE ETICO E MODELLO.....	- 54 -

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

**PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO**

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n. 231 (di seguito "Decreto 231"), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. Tale decreto è uno dei più rilevanti mezzi di innovazione del sistema penale italiano.

**Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia -superando il principio declinato dal brocardo latino “*societas delinquere non potest*” - la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’Ente, o di una Sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.**

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che realizzato materialmente il fatto. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ed entrambe sono oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

**La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell’ente coinvolto, nonché una differente previsione dell’onere della prova.**

Giova rilevare, inoltre, che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*".

E’ comunque necessario ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente. Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una potenziale responsabilità amministrativa riconducibile all’Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (cc.dd. “presupposto”), il cui catalogo è, invero, in continua evoluzione.

L’art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell’impresa, hanno spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall’altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

Tuttavia, è bene chiarire e precisare che la mancata adozione del modello organizzativo non costituisce di per sé un illecito, essendo l’adozione del programma una causa di esclusione della responsabilità per colpa dell’ente in caso di reati commessi dai soggetti nella posizione di cui all’art. 5 comma 1 d.lgs. n. 231 del 2001.

La società ha conferito incarico al prof. Melo Martella ed al dott. Attilio Liga per la consulenza e l’assistenza nelle attività di analisi dell’organizzazione aziendale e dei relativi processi e, quindi, nella creazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ai requisiti del D.Lgs. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

In ottemperanza al proprio incarico, il Prof. Melo Martella ed il dott. Liga hanno effettuato la mappatura dei processi tramite un approfondito risk assessment con delle interviste mirate effettuate ai vari livelli dell’organigramma, al fine di individuare le aree di rischio potenzialmente più sensibili e valutare l’attuale sistema di controllo preventivo esistente.

Il presente documento, unitamente alla Parte Speciale ed al Codice Etico, rappresenta il modello ex D.Lgs. 231/01 completo.

**PARTE GENERALE – DEFINIZIONI**

**Società/Ente:** PRO.CO.GE.IM. S.R.L.

**A.U.:** Amministratore Unico.

**Codice Etico:** adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

**D. Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

**Destinatari del Codice Etico:** componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per o con l’Ente (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

**Destinatari del Modello:** i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l’Ente e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

**GDPR:** Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regola-

## **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

mento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese General Data Protection Regulation).

**Legge 146/2006:** la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

**Modello / MOG:** “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*”, adottato dalla Società per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. lgs 231/2001 da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/2001 di seguito per brevità anche “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto).

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**Piattaforma:** strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

**Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

**Segnalazione anonima:** quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

**Segnalazione aperta:** quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

**Segnalazione riservata:** quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

**Segnalazione in malafede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

**Soggetti segnalanti:** chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

**Soggetti segnalati:** chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione oggetto della segnalazione.

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di PRO.CO.GE.IM. S.R.L., sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda. [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con PRO.CO.GE.IM. S.R.L. rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

**Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 d.lgs 231/2001.

**Sistema disciplinare:** Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni che

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

possono essere comminate, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione.

**Soggetti Apicali:** Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e 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 ed il controllo della stessa.

**IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO**

**Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, in vigore dal 4 luglio 2001, come detto, ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità **si affianca** alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità, di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultima.

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 d. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (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.

È pacifico, invero, che il d.lgs. 231/2001 ha introdotto un illecito risarcibile ex art. 2043 c.c. che consegue ad una responsabilità da fatto proprio e non da fatto altrui (art. 2049 c.c.), responsabilità più volte definita nel corpo del decreto come “dipendente da reato”, ma il cui accertamento è autonomo ai sensi dell’art. 8 d.lgs. 231/2001 da quello del reato presupposto. I due accertamenti sono concentrati nella giurisdizione penale, alla luce dell’archetipo normativo delineato dall’art. 24 l. 689/81, che rimane indicativo della necessità di concentrazione (pur essendo la responsabilità prevista dalla l. 689/81 di carattere solidale, mentre quella nascente dal d.lgs. 231/01 una responsabilità diretta). Inoltre, la concentrazione determina una giurisdizione esclusiva in capo al giudice penale; la lettura del combinato disposto degli

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

art. 185 c.p. e 74 c.p.p., che in senso strettamente letterale legittimano attivamente il danneggiato da reato e passivamente l'imputato ed il responsabile civile, deve essere fatta alla luce dell'art. 35 d.lgs. 231/01 che ritiene applicabili le norme processuali dettate a favore dell'imputato anche all'ente. Inoltre, l'art. 34 d.lgs. 231/01 rinvia all'applicabilità delle norme del codice di rito penale e delle disposizioni d'attuazione in quanto compatibili.

**L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETA'**

L'espresso richiamo del principio contenuto nell'art. 2 c.p. effettuato dall'art. 2 D.Lgs 231/01 è inequivocabilmente esplicativo della natura giuridica penale della responsabilità dell'ente.

La responsabilità da reato dell'Ente è circoscritta dal D. Lgs. n. 231/2001, attraverso due distinte cornici normative; la prima, di matrice soggettiva, è relativa all'individuazione dei soggetti di cui, ai sensi del Decreto, rilevano le condotte costituenti reato, in riferimento alle funzioni dell'Ente da essi svolte. La seconda, di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità dell'Ente sorga in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Occorre chiarire, quindi, che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è configurabile in conseguenza della commissione di tutti i reati previsti nell'ordinamento, bensì solo con riferimento ad alcune fattispecie criminose, espressamente indicate dal Legislatore. **L'enunciazione dei reati presupposto è tassativa** e, quindi, non è suscettibile di integrazione a mezzo della contestazione di delitti equipollenti o della artificiosa frammentazione di elementi costitutivi del delitto composto.

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o *a vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul 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 (persona fisica) 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, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (*l'interesse*) richiede una verifica “*ex ante*”, viceversa quella sul “*vantaggio*” che 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 quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'*interesse* o il *vantaggio* abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente è stato commesso dal soggetto perseguitando esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ovesi stabilisce

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

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, l’ente sarà passibile di sanzione. Overisulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa acondizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Il principio di legalità subordina l’applicazione delle misure sanzionatorie ad una previsione legislativa espressa, sia in ordine all’illecito sia in relazione al tipo di sanzione, precisando che debba essere entrata in vigore prima della commissione del fatto. È la commissione del fatto che deve essere presa in considerazione al fine di accettare l’applicabilità della sanzione. E’ il momento consumativo del reato che rileva ai fini dell’applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001. Il momento di realizzazione del profitto è del tutto irrilevante a questi fini, in quanto esso costituisce solo l’oggetto della sanzione-confisca, che ha il suo presupposto nell’esistenza, appunto, del reato accertato con sentenza.

**L’ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ**

**L’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001** prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lettera b).

Nel caso, quindi, di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all’ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell’ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l’ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all’art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l’ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L’esonero della responsabilità dell’Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l’implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo, all’articolo 6 comma 2, che gli stessi devono rispondere – in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Si precisa, infine, che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* del Decreto, l'art. 30 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/01) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico:

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

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

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

#### **APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE**

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- ✓ sanzione pecuniaria (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*” ) che, a loro volta, possono consistere in:
  - a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - e. 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 amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La sanzione amministrativa 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 a un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle scritture comunque idonee a fotografare*

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

*tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”.*

L'art. 12, D. Lgs. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Le **sanzioni interdittive**, di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) 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. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*”

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

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice ne dispone il commissariamento ognualvolta l'Ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; ovvero l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il tenore afflittivo di questo “armamentario” sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento “preventivo” del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l'attività riparatoria, che la regolarizzazione “post factum” da parte dell'Ente coinvolto, consentono di diminuire il “quantum” della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art.12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17).

È da segnalare altresì che le predette misure cautelari, per loro natura, vengono applicate senza alcun contraddittorio preventivo e non presuppongono l'accertamento della responsabilità dell'Ente, ma solo l'esistenza di gravi indizi. 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. Si segnala, inoltre,

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

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.

L’ambito di applicazione delle sanzioni interdittive è stato da ultimo ampliato con l’entrata in vigore del D.L. n. 124/2019, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” (c.d. Decreto Fiscale), convertito in legge dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che prevede l’applicazione di misure interdittive (anche in via cautelare) quali il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi, in relazione alla commissione ad alcuni dei reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000 (art. 2, comma 1, “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro*”; art. 2 comma 2 bis, “*Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro*”; art. 3, “*Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici*”; art. 8 comma 1, “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro*”; art. 8 comma 2 bis, “*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100 mila euro*”; art. 10, “*Occultamento o distruzione di documenti contabili*”; all’art. 11, “*Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte*”).

A norma dell’art. 26 del D.lgs. 231/2001, nelle ipotesi in cui la commissione dei reati indicati dal Decreto sia realizzata nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive ivi previste sono ridotte da un terzo alla metà.

La Società inoltre non verrà considerata responsabile nel caso in cui volontariamente impedisca il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento delittuoso.

Le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all’Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l’esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l’Ente ha tratto un profitto di rilevante entità

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’Ente abbia posto in essere le condotte riparatiche previste dall’articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “*l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*”;
- “*l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”;
- “*l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*”.

#### **Sanzioni delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (articolo 26 del Decreto).

#### L’ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società, tra l’altro, ha 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.

L’art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede “*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 ha definito le “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001*” (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 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.

#### 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 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

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

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.

**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).

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, così come stabilito dall’Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: “**Responsabilità dell’ente – *L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi***”.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: “*Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*

**Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, l’ente 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; **nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.**

**LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231**

**Il Decreto 231**, al momento dell’entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.1

**Successivi interventi legislativi** hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24- ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25- septies, 25-octies, 25-novies, 25- decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF).

- **Il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124**, convertito con modificazioni **dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157**, all'art. 39 ha introdotto nell'alveo dei reati perseguiti (art. 25-quinquiesdecies), quelli tributari ex d. Lgs 74/2000 (in attuazione della direttiva comunitaria PIF) e precisamente i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 2 comma 1, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici – art. 3 comma 1, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 8, di occultamento o distruzione di altri documenti contabili – art. 10, Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte – art. 11.
- **Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto **l'articolo 25-sexiesdecies “Contrabbando”** ed ha apportato modifiche agli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/01.
- **Il D.Lgs. n. 116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'art. 4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'art. 258 del D.Lgs. n. 152/06, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”.
- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021** recante “*Frodi e Falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti*”, per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha inserito nel codice penale l'art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), il quale contempla i seguenti reati:

Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti

Frode Informatica

- **Il D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021** relativo alla “*Lotta al riciclaggio mediante diritto penale*” per l'attuazione della direttiva europea (UE) 2018/ 1673 con l'Art.1 ha apportato modifiche al codice penale che ha riguardato i “*Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio*” contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01; in particolare le modifiche apportate agli

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

articoli del codice penale contemplati dal D.Lgs.n.231/01 hanno riguardato i reati:

Ricettazione (Articolo 648 c.p.)
Riciclaggio (Articolo 648-bis c.p.)
Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita (Articolo 648-ter c.p.)
Autoriciclaggio - (Articolo 648-ter.1 c.p.)

- **La legge n. 238 del 23 dicembre 2021** “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2019-2020” con gli artt. 19, 20 e 26 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, i “Delitti contro la personalità individuale” e “Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis, 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01.
- **L’art. 2 “Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche” del D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022** “Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili” ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’art. 640-bis c.p..
- **La legge n. 22 del 9 marzo 2022** “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto nel novero dei reati presupposto l’art. 25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l’art. 25-duodecimies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”. La stessa legge ha interessato l’art. 733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01) e l’art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali. Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01.
- **Il D. Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022** “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” ha apportato modifiche all’art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all’art. 2 L. 898 del 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari), all’inserimento dell’art. 301 del DPR n. 43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall’art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l’inserimento dell’art. 6 del D.Lgs. 74/2000 “Tentativo” nel novero dei reati previsti dall’art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.
- **Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha ampliato le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l’ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- **L. n. 206/2023 recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy".** In data 11 gennaio 2024 è entrata in vigore la Legge 27 dicembre 2023, n. 206, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 27 dicembre 2023, recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy". La Legge mira a valorizzare, promuovere e tutelare, in Italia e all'estero, le eccellenze italiane, quali fattori identitari e di crescita dell'economia, introducendo misure volte a stimolare la crescita delle filiere strategiche nazionali, contrastare la contraffazione e formare le nuove competenze connesse al made in Italy. L'intervento normativo rileva in materia di responsabilità amministrativa degli enti. La Legge 206/2023, infatti, è intervenuta sull'art. 517 c.p., che disciplina il delitto di "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci", già reato presupposto ai sensi dell'art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001 (Delitti contro l'industria e il commercio), ampliandone l'ambito di applicazione. In particolare, l'art. 52 della Legge 206/2023 ha modificato il testo dell'art. 517 c.p. al fine di includere nella condotta di tale fattispecie anche il soggetto che detiene per la vendita opere dell'ingegno o prodotti industriali.
- **L. n. 6/2024 recante "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518 - duodecies, 635 e 639 del Codice Penale".** E' entrata in vigore in data 8 febbraio 2024. Il provvedimento normativo in esame ha inciso sulla responsabilità amministrativa degli enti, modificando il testo dell'art. 518-duodecies c.p. ("Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici"), già reato presupposto ai sensi dell'art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/20014. Più specificamente, l'art. 2 della predetta Legge restringe l'area di punibilità della fattispecie di cui all'art. 518-duodecies c.p., in quanto la condotta di rendere non fruibili i beni è punita esclusivamente quando tale non fruibilità sia prevista per legge.
- **D.L. 19/2024 (convertito con la Legge 29 aprile 2024, n. 56) - Estensione della punibilità del reato di "Trasferimento fraudolento di valori".** In data 2 marzo 2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19 recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". Tra le diverse misure adottate figurano la rimodulazione dei fondi PNRR, la previsione di misure per la prevenzione e il contrasto delle frodi e la valorizzazione dei beni confiscati alle mafie. Dal punto di vista del catalogo dei reati dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001, si segnala modifica dell'articolo 512-bis c.p., rubricato "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori!"), inserito nel catalogo con la L.137/2023. La novella normativa attuata dal Decreto Legge n. 19/2024 è intervenuta sul suddetto articolo, introducendo un secondo comma, che stabilisce: "La stessa pena di cui al primo comma si applica a chi, al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni". Tale estensione della punibilità è rilevante per tutte quelle imprese coinvolte in procedure di aggiudicazione o esecuzione di appalti pubblici o concessioni, in occasione delle quali è richiesta la compilazione di specifica documentazione antimafia.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- **Legge 28 giugno 2024 n. 90 in materia di riforma sulla cybersicurezza e impatti sul D.Lgs. 231/2001, “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e reati infomatici”, in vigore dal 17 luglio 2025,** inserisce nel codice penale la nuova fattispecie di “*Estorsione informatica*”, Viene aggiunto il comma 3 all'art. 629 c.p. (Estorsione) e tale fattispecie impatta sulla responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001. La Legge, inserita nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 153 del 2 luglio 2024, dovrebbe migliorare la sicurezza informatica nazionale e affrontare con maggiore efficacia i reati informatici, ha comportato un notevole impatto anche in materia di responsabilità amministrativa degli enti, modificando l'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati", attraverso:
  - l'inasprimento del quadro sanzionatorio dei reati informatici;
  - l'introduzione della nuova fattispecie di reato di "estorsione informatica" (art. 629 c.p.).
  - Di seguito si riportano le principali modifiche:
  - per quanto concerne l'impatto sanzionatorio, l'art. 20 della L. 90/2024, ha stabilito un generale innalzamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente (da 200 a 700 quote) in relazione alla commissione dei reati informatici contemplati nell'art. 24-bis (art. 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del Codice penale); introduzione all'art. 24-bis del Decreto del nuovo comma 1-bis che richiama il nuovo reato di "estorsione informatica" ex art. 629, terzo comma, del codice penale ai sensi del quale "chiunque, mediante le condotte di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-sexies, 635-bis, 635-quater e 635-quinquies ovvero con la minaccia di compierle, costringe taluna a fare o ad omettere qualche cosa, procurando a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 10.000. La pena è della reclusione da otto a ventidue anni e della multa da euro 6.000 a euro 18.000, se concorre taluna delle circostanze indicate nel terzo comma dell'articolo 628 nonché nel caso in cui il fatto sia commesso nei confronti di persona incapace per età o per infermità".
  - Il nuovo reato di estorsione prevede, pertanto, pene specifiche per le condotte estorsive realizzate tramite mezzi informatici o telematici, con possibile incriminazione dell'ente nel caso in cui vi sia interesse o vantaggio per lo stesso (con sanzioni pecuniarie da trecento a ottocento quote e interdittive per una durata non inferiore a due anni); rimozione dal comma 2 dell'art. 24-bis del Decreto dei riferimenti all'art. 615-quinquies c.p., abrogato dalla L. 90/2024, e sostituzione con l'articolo 635-quater.1 ("Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"2), i cui contenuti sono sovrapponibili, seppur inaspriti dalla previsione di due nuove circostanze aggravanti e sanzioni pecuniarie sino a quattrocento quote.
- **Legge n. 112/2024 di conversione del "Decreto Carceri" e della Legge n. 114/2024, c.d. "Legge Nordio": abolizione del reato di "abuso d'ufficio", introduzione del reato di "indebita destinazione di denaro o cose mobili" e modifica al reato di "traffico di influenze illecite".** In data 10 agosto 2024 è entrata in vigore la Legge di Conversione 8 agosto 2024, n. 112 recante "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del ministero della giustizia", pubblicata nella G.U. n. 186 del 9 agosto 2024, e, in data

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

25 agosto 2024, la Legge 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. "Legge Nordio"), recante "Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare", pubblicata nella G.U. n. 187 del 10 agosto 2024. Di seguito si riportano le principali novità che attengono alla responsabilità amministrativa degli enti:

- introduzione con la L. n. 112/2024 del nuovo illecito di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili", di cui all'art. 314-bis c.p., che prevede che "il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni". Tale fattispecie è posta a prevenzione degli abusi patrimoniali dei pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio ed è ritenuta — da parte della dottrina — un'alternativa all'abuso d'ufficio, abrogato come di seguito;
- abrogazione con la L. n. 114/2024, del reato di "abuso d'ufficio" (art. 323 c.p.),
- richiamato, tra i reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti ex art. 25 del D.Lgs. 231/2001, "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio", che costituisce una modifica discussa e impattante sull'ordinamento vigente. La fattispecie in oggetto puniva "il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nell'esercizio delle sue funzioni, procura per sé o un proprio congiunto un ingiusto vantaggio patrimoniale o arreca ad altri un danno ingiusto". L'abrogazione del reato da parte della Legge Nordio è un caso di abrogatio cum abolitio criminis, casistica per cui nessuno potrà più essere punito per il reato di abuso d'ufficio menzionato, anche nel caso in cui il processo sia già in corso, non sarà possibile essere punito per il reato menzionato né sarà possibile procedere con l'esecuzione delle condanne, in ossequio al principio del favor rei;
- modifica con la L. n. 114/2024 del reato di traffico di influenze illecite (art 346-bis) che predetta legge riscrive integralmente, restringendone in modo significativo l'ambito di applicazione ai soli casi particolarmente gravi, in cui la relazione tra il mediatore e il pubblico ufficiale deve avere un riscontro fattuale e non essere semplicemente vantata. Tuttavia, dal punto di vista sanzionatorio, alla riduzione dell'ambito applicativo corrisponde l'elevazione del minimo edittale della pena (da un anno a un anno e sei mesi).
- **D.Lgs n. 141 del 26 settembre 2024. Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi**
  - Modifica al testo dell'Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs 231/01 (Contrabbando) e aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art.9

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- Abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n.43 del 23 gennaio 1973 e introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D.L.gs n.141 del 26 settembre 2024:
  - Art. 27 (Diritti doganali e diritti di confine)
  - Art. 78 (Contrabbando per omessa dichiarazione)
  - Art. 79 (Contrabbando per dichiarazione infedele)
  - Art. 80 (Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine)
  - Art. 81 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti)
  - Art. 82 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti)
  - Art. 83 (Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento)
  - Art. 84 (Contrabbando di tabacchi lavorati)
  - Art. 85 (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati)
  - Art. 86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati)
  - Art. 88 (Circostanze aggravanti del contrabbando)
  - Art. 94 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) [Leggi notizia completa sul sito]
- Tale provvedimento ha comportato anche la sostituzione dell'Art. 291-quater del D.P.R. n.43/73 all'interno dei Reati transnazionali (L. n. 146/2006) (abrogato), con l'Art.86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) del D.Lgs n.141 del 26 settembre 2024
- Un'ulteriore novità concerne l'inserimento sempre nell'Art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001 dei reati previsti dal D.Lgs. n.504 del 1995 (Testo Unico in materia di accise):
  - Art. 40 (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici)
  - Art. 41 (Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche)
  - Art. 42 (Associazione per la fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche)
  - Art. 43 (Sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcole e bevande alcoliche)
  - Art. 44 (Confisca)
  - Art. 45 (Circostanze aggravanti)
  - Art. 46 (Alterazione di congegni, impronte e contrassegni)
  - Art. 47 (Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa)
  - Art. 48 (Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa)
  - Art. 49 (Irregolarità nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa)
  - A queste fattispecie si aggiunge il nuovo reato (Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati) introdotto sempre dal Decreto Legislativo n.141 del 26 settembre 2024 (Artt. 40-bis e seguenti del Testo Unico in materia di accise).

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- **L. n.143 del 7 ottobre 2024. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)**
  - Introduzione dell'Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) facente parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).
  - Tale articolo introduce una nuova fattispecie all'interno di una serie di reati volti sanzionare la violazione del diritto d'autore e alle relative sanzioni.
  - Detti reati hanno subito, nel tempo, molteplici modifiche e integrazioni, soprattutto a causa dello sviluppo tecnologico, che ha comportato la necessità, da un lato, di estendere la tutela prevista dalla legge n. 633/1941 anche a quella serie di opere, appunto, tecnologiche o informatiche prima non tutelate – “i programmi per elaboratore, in qualsiasi forma espressi purché originali quale risultato di creazione intellettuale dell'autore” (art. 2, n. 8, l. 633/1941) – e, dall'altro, di tipizzare quelle condotte lesive del diritto d'autore o dei diritti patrimoniali a esso connessi realizzate tramite strumenti tecnologici o informatici.
  - Gli artt. 171 e ss. della legge, in particolare, concernono la protezione dei diritti di utilizzazione economica e morali dell'opera oggetto di tutela, individuando diverse tutele, penali e amministrative, in caso di violazione mediante specifiche condotte (plagio, contraffazione e c.d. plagio-contraffazione) di tali diritti patrimoniali di sfruttamento: la sanzione pecuniaria, la sospensione dell'attività commerciale e professionale e, nei casi più gravi, la reclusione.
  - In tale quadro si inserisce dunque la novella legislativa, che, come subito si osserverà, pone non pochi problemi applicativi in relazione ai profili di responsabilità amministrativa da reato dell'ente.
  - Il nuovo art. 174-sexies l. 633/1941 enuncia, al comma 1, un obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria o alla polizia giudiziaria di tutte le informazioni rilevanti rispetto alle condotte penalmente illecite previste dalla legge sul diritto d'autore, dall'art. 615-ter c.p. – condotta di accesso abusivo a un sistema informatico o telematico – e dall'art. 640-ter c.p. – condotta di fronde informatica.
  - Tale obbligo sorge nel momento in cui si viene a effettiva conoscenza del compimento o del tentativo di compimento di queste condotte e riguarda:
    - i prestatori di servizi di accesso alla rete;
    - i soggetti gestori di motori di ricerca;
    - i fornitori di servizi della società dell'informazione, inclusi i fornitori e gli intermediari di Virtual Private Network (VPN) o comunque di soluzioni tecniche che ostacolano l'identificazione dell'indirizzo IP di origine;
    - gli operatori di content delivery network;
    - i fornitori di servizi di sicurezza internet e di Domain Name System (DNS) distribuiti, che si pongono tra i visitatori di un sito e gli hosting provider che agiscono come reverse proxy server per siti web.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- Tali soggetti, ai sensi del comma 2, sono inoltre tenuti a designare e notificare all’Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCOM) un “punto di contatto” che consenta loro di interfacciarsi con la stessa Autorità circa le predette condotte penalmente rilevanti. Qualora i soggetti di cui al comma 1, pur offrendo servizi in Italia, non risiedano stabilmente nell’Unione Europea, dovranno designare per iscritto – e darne comunicazione all’AGCOM – una persona fisica o giuridica che funga da rappresentante legale in Italia, in modo da poter comunicare direttamente con l’Autorità stessa, ai fini dell’esecuzione della legge a tutela del diritto d’autore.
- Al comma 3, infine, viene specificato che l’omessa segnalazione e l’omessa comunicazione di cui ai commi 1 e 2, fuori dai casi di concorso di reato, sono punite con la reclusione fino a un anno. In questo modo, il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è punito mediante l’introduzione due nuove fattispecie di reato.
- Il richiamo al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231: un’estensione dei reati presupposto
- Lo stesso comma 3 dell’art. 174-sexies, dopo aver qualificato le condotte di omessa segnalazione e di omessa comunicazione come penalmente rilevanti, si chiude affermando che “Si applica l’articolo 24-bis del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”.
- La legge di conversione del decreto omnibus non interviene, tuttavia, modificando l’art. 24-bis d.lgs. 231/2001, che, dunque, continua a non includere nell’elenco dei delitti informatici presupposto della responsabilità dell’ente i reati di omessa segnalazione e comunicazione di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 174-sexies l. 633/1941.
- **L. n. 166 del 14 novembre 2024. “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti da atti dell’Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”**
  - Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d’autore) ed introduzione e modifica dell’Art.181-bis L. n.633/1941 facenti parte dell’Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d’autore).
  - La Legge 166/2024 è stata emanata per adeguare l’ordinamento italiano agli obblighi derivanti dall’Unione Europea, in particolare per rispondere a una procedura di infrazione avviata contro l’Italia. L’obiettivo è garantire una maggiore conformità alle direttive europee in tema di gestione collettiva del diritto d’autore e di concorrenza nel settore.
  - Il provvedimento legislativo introduce alcune significative modifiche che riguardano:
  - Attività di intermediazione nel diritto d’autore:
  - L’esclusiva della Società Italiana degli Autori ed Editori (SIAE) è stata superata. Ora, anche altri organismi di gestione collettiva e entità di gestione indipendenti possono svolgere attività di intermediazione nel settore del diritto d’autore.
  - Estensione delle sanzioni penali:

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- Gli articoli 171-bis, 171-ter e 171-septies della Legge 633/1941 puniscono non solo la contraffazione dei contrassegni SIAE, ma anche quella relativa ai contrassegni rilasciati da altri organismi di gestione collettiva o da entità di gestione indipendenti.
- **L. n. 187 del 9 dicembre 2024. “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”**
  - Modifica all'Art. 22 D.Lgs n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) ed introduzione dell'Art.18-ter D.Lgs n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare). Questi articoli, come modificati, sono stati integrati nell'Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01, che riguarda l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- **Il D.L. 48/2025**, ha introdotto rilevanti novità in materia di **sicurezza pubblica e terrorismo** ampliando il perimetro della **Responsabilità ex Decreto 231 del 2001**, considerato che il un nuovo reato con finalità terroristiche di cui all'art. 270-quinquies.3 c.p. rientra tra i reati presupposto. Invero, anche se non vi è una modifica testuale del Decreto Legislativo 231, l'**art. 25-quater** prevede già una **clausola di rinvio generale** a tutti i **reati con finalità di terrorismo** o eversione dell'ordine democratico, previsti sia dal codice penale che da leggi speciali.

**Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nell'allegato nr. 5 "Il catalogo aggiornato dei reati-presupposto previsti dal d.lgs. N. 231/2001" del presente Modello. E comunque, leggi, decreti legge e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs. n. 231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.**

**SPECIFICHE PRESCRIZIONI SU ANTIRICICLAGGIO E RICETTAZIONE**

Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo) all'art. 63 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità da reato degli Enti ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita per “qualsiasi tipologia di società”. Questa estensione è avvenuta mediante l'introduzione dell'art. 25octies del d.lgs. 231/2001, richiamando la responsabilità da reato degli Enti per i reati suddetti quali disciplinati dagli articoli 648, 648bis e 648ter del Codice Penale (anche come modificato dall'art. 3 comma 5 della L. 186/2014 che ha elevato i minimi edittali di pena previsti per dette fattispecie ed in particolare per l'autoriciclaggio). Accanto ai destinatari principali previsti dalla normativa, imprese finanziarie indicate all'art.11 (istituti bancari, intermediari finanziari non bancari, assicurazioni, ecc.) ed alle figure professionali specificate agli art. 12 e 13 e gli altri soggetti di cui all'art. 14, per quanto attiene l'insieme di obblighi antiriciclaggio previsti dal Titolo II (adeguata verifica della clientela, registrazione e segnalazione di operazioni sospette) è in via indiretta assoggettata ogni tipo di impresa, che oltre all'adozione del modello rimane obbligata a garantirne l'aggiornamento con i nuovi reati.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

La complessiva normativa antiriciclaggio delineata nel D.lgs. 231/2007 interessa in misura diversa le imprese finanziarie e quelle non finanziarie (sia commerciali che industriali).

Ciò si spiega, in virtù del diverso ruolo che il denaro svolge nell'ambito delle imprese finanziarie, da un lato, e di quelle commerciali e industriali, dall'altro: oggetto di attività per le prime, strumento dell'attività per le seconde. Il reinvestimento nel sistema dell'economia legale rappresenta il momento più dannoso del generale processo di riciclaggio (inteso in senso lato) dei capitali illeciti, perché genera gravi squilibri nel mercato, soprattutto attraverso la distorsione del meccanismo di libera concorrenza.

Riguardo ai delitti di cui agli artt. 648bis c.p., 648ter e 648 ter 1 c.p., lo scopo dell'incriminazione è quello di impedire che gli autori di fatti di reato possano far fruttare i capitali illegittimamente acquisiti, rimettendoli in circolazione come capitali "depurati" e perciò investibili anche in attività economico-produttive legali. **In maniera equivalente riguardo alla previsione di cui all'art. 250cties D.lgs. 231/2001, lo scopo è sostanzialmente equivalente, seppur traslato a livello di ente collettivo, e cioè non solo impedire che gli Enti possano essere utilizzati quale strumento per le attività di riciclaggio e rimpiego, e quindi per ostacolare la giustizia, ma anche impedire che gli stessi possano beneficiare nella loro attività, di capitali di provenienza illecita, inquinando così il mercato.**

**PRO.CO.GE.IM., pertanto, potrebbe essere individuata, sotto il profilo criminologico, come “impresa strumentalizzata non criminale”.** Un Ente, qualsiasi sia la sua natura (commerciale o industriale), pur operando secondo criteri di economicità e privo di un collegamento diretto alla criminalità organizzata, rientra in questa categoria, se il delitto- presupposto del riciclaggio/reimpiego è originato all'esterno dell'Ente.

In questo caso l'Ente è caratterizzato da una colpa di organizzazione tale da consentire l'instaurarsi di collusioni interne. A volte è dato riscontrare una meno grave colpa di reazione, in assenza di vere e proprie collusioni. In tal caso, l'interesse o il vantaggio per l'Ente non sono evidentemente costituiti dalla ricchezza generata dal delitto presupposto e riciclata e reimpiegata, ma dal mero vantaggio economico (compenso, commissione, ecc.) derivante dalla specifica operazione posta in essere e del tutto equivalente al vantaggio che deriverebbe da analoga ma regolare operazione.

La tipologia di riciclaggio che può essere attuata dagli Enti non finanziari può essere definita riciclaggio monetario. Il riciclaggio monetario si caratterizza per la movimentazione materiale del denaro liquido. L'impianto normativo previsto dal D.lgs. 112/2008, si come novellato da ultimo dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, risulta prevedere puntuali limitazioni in merito a: trasferimento di denaro contante; utilizzo e emissione di assegni; utilizzo dei libretti di deposito bancari, ovvero postali al portatore.

Non è un caso che la prima diffusa risposta dei sistemi normativi statali ha contemplato, in primo luogo, il divieto di effettuare operazioni per contanti oltre determinati importi. Oggi costituisce regola generale di contrasto al riciclaggio la drastica riduzione dell'uso di contanti per qualsiasi tipo di transazione di elevato rilievo economico.

La tabella seguente indica le limitazioni degli strumenti di pagamento previste dalla normativa:

STRUMENTI DI PAGAMENTO	LIMITAZIONI
Utilizzo del contante	Soglia massima per i pagamenti è pari a 5.000 €. Il trasferimento è vietato anche quando è effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiono artificiosamente frazionati.
	Per gli assegni è prevista la clausola di "non trasferibilità" nel caso

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Assegni	in cui siano emessi per importi pari o superiori a 5.000 €. Corrispondentemente per importi inferiori ai 5.000 €, sarà possibile emettere assegni liberi.
Libretti di deposito	Il saldo dei libretti di deposito bancari o postali al portatore non può essere pari o superiore ad Euro 12.500,00.
Girate	Gli assegni oggetto di girata devono riportare solo la firma e non anche il codice fiscale del girante. Gli assegni emessi all'ordine dal traente non possono essere girati a terzi, ma devono essere riscossi direttamente dall'emittente non risultando vincolati da soglie o clausole di alcun tipo. L'assegno emesso all'ordine dal traente può essere girato dal medesimo soggetto (il traente) unicamente ed esclusivamente per l'incasso presso una banca o alla posta, non potendo più essere incassato da un soggetto diverso. Per gli assegni oggetto di girata non sono previsti limiti connessi all'importo. In caso di irregolarità nell'emissione ,quale ad esempio una girata in favore di un'altro soggetto per l'incasso scatterà la segnalazione, da parte di banche e Poste Italiane SpA, al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali. In particolare, è obbligatorio che: gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico/finanziari dell'Ente siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite; siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che l'Ente intende acquisire; con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei consulenti, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie.

### **1.1 I Reati Presupposto**

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “Reati Presupposto”):

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (articoli 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (articolo 24-bis del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-ter del Decreto);
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto);
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater del Decreto);

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto);
- **Reati di abuso di mercato** (articolo 25-sexies del Decreto)<sup>1</sup>;
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1, incluso il comma 2)<sup>2</sup>;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (articolo 25-novies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies del Decreto);<sup>3</sup>
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodecimies del Decreto);<sup>4</sup>
- **Reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva ex art. 12, L. n. 9/2013;**
- **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”.

Occorre precisare che l'Ente può rispondere della commissione dei **summenzionati delitti dolosi** anche nella **forma del tentativo**.

**SINDACATO DI IDONEITA'**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice 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

<sup>1</sup> Tra le fattispecie in materia di abuso di mercato si richiama anche l'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998 “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” (c.d. “TUF”), il quale prevede una sanzione amministrativa a carico della società in caso di commissione non di reati, bensì di alcuni illeciti amministrativi espressamente richiamati da tale articolo

<sup>2</sup> Modifica introdotta dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*”; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs 231/01 a far data dal 14 dicembre 2021.

<sup>3</sup> Modifica introdotta dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*”; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs. 231/01 a far data dal 23 marzo 2022.

<sup>4</sup> Modifica introdotta dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*”; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs. 231/01 a far data dal 23 marzo 2022.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

**Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231 “requisito indispensabile perché dall’adozione del modello derivi l’esenzione da responsabilità dell’Ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l’effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità”.**

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell’ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell’ambito dell’ente per il SIMOG – Sistema Integrato del Modello Organizzativo e Gestionale quale è stato elaborato; “il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell’ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all’evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti”.

#### **L’ANALISI DELLA STORIA DELL’ENTE**

L’analisi della storia dell’ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell’ambito dell’impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell’ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell’ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati: ad esempio il momento della presentazione delle offerte per gli enti che partecipano ad appalti pubblici; i contatti con la concorrenza; la costituzione di ATI; le modalità di esecuzione degli appalti; l’analisi delle attribuzioni a soggetti esterni di consulenze (con particolare riguardo al costo ed alla effettività delle stesse), la gestione delle risorse economiche, le movimentazioni di denari all’interno del gruppo, ecc.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

#### **VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE**

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell’ente anche in relazione alle vicende modificate dell’ente 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. 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. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagnie sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l’incidenza sulla responsabilità dell’ente delle vicende modificate

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

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'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

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 sciso 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 D. Lgs. 231/2001 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 pecunaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, 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 pecunaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) 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

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

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.

Per le fattispecie della **cessione e del conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); 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:

- 1) è fatto salvo il beneficio della preventiva escusione del cedente;
- 2) 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;
- 3) Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### **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*

L'ente 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).

### **LA SOCIETA'**

PRO.CO.GE.IM. S.R.L. (anche definita “PRO.CO.GE.IM.”) è stata costituita in data 29/06/2009, ha per oggetto l'attività di appalti lavori pubblici e privati di opere generali e speciali relativi a costruzioni di edifici civili e industriali, restauro di beni immobili sottoposti a tutela, costruzione di strade e viadotti, lavori edili in genere. L'Organo Amministrativo ha la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio ed ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

La società ha sede in Barcellona P.G. (ME), Via Stretto Bartolella II n. 53. La società, così come risulta dalla relativa visura camerale, ha un'altra unità locale utilizzata per lo svolgimento dell'attività: C/da San Girolamo SN, S, Filippo del Mela (ME).

La missione di PRO.CO.GE.IM. SRL è quella di offrire servizi nel settore edile. L'azienda si impegna a perseguire gli standard ESG (Environmental, Social and Governance) e GRI (Global Reporting Initiative), enfatizzando la salute e il

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

benessere dei dipendenti, la riduzione dell'impatto ambientale e il supporto a pratiche aziendali etiche e trasparenti. Attraverso lo sviluppo di soluzioni che contribuiscono al benessere fisico, mentale ed emotivo dei dipendenti, PRO.CO.GE.IM. promuove un ambiente lavorativo salutare e produttivo, che utilizza risorse in modo efficiente e promuove la riduzione dell'impronta di carbonio.

L'azienda si propone di integrare l'innovazione scientifica e tecnologica con un impegno profondo verso la responsabilità sociale e ambientale. Attraverso questa integrazione, PRO.CO.GE.IM. aspira a creare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, promuovendo stili di vita sani e sostenibili e influenzando positivamente la cultura aziendale a livello globale. Questa visione pone l'azienda alla frontiera dell'innovazione nel benessere dei dipendenti e nella sostenibilità ambientale, mirando a rafforzare la propria posizione come punto di riferimento nel settore.

**IL MODELLO ADOTTATO DA PRO.CO.GE.IM. S.R.L.**

Il Modello nel più ampio sistema di governance e controllo interno

**La Società PRO.CO.GE.IM. S.R.L. ha adottato un sistema organizzativo ben formalizzato, che fornisce elementi di chiarezza con riferimento ai seguenti elementi chiave:**

- 1. Una chiara e formalizzata attribuzione delle responsabilità;**
- 2. Una semplice identificazione delle linee di riporto e di dipendenza gerarchica del personale aziendale;**
- 3. Una dettagliata descrizione dei compiti assegnati alle varie funzioni aziendali nel rispetto dei principi di controllo tipici dei sistemi organizzativi.**

**Il sistema implementato garantisce il rispetto del principio di separazione delle funzioni. La Società ha disposto l'attuazione di un organigramma<sup>1</sup> e di un mansionario<sup>2</sup> che rappresentano l'effettiva struttura organizzativa presente in azienda e mettono a conoscenza il personale del proprio ruolo e della propria funzione; la presenza del mansionario consente alla Società di valutare le performance, la definizione di un piano di formazione e di un eventuale percorso di carriera, la selezione dei candidati (a quella posizione) indicando le skill richieste ovvero le caratteristiche che il candidato ideale deve possedere prima di entrare in azienda.**

La struttura organizzativa della Ente è orientata quindi a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. A tale proposito, la PRO.CO.GE.IM., si è dotata appunto di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure, ordini di servizio, etc.) improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno dell'Ente;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con la completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Conseguentemente, le procedure e le prassi attualmente in essere sono improntate ai seguenti criteri:
  - la separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
  - la documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo: il principio assume un ruolo fondamentale nel caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

- adeguati livelli di formalizzazione ed informazione;
- la costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure.

La valutazione preliminare dell'assetto organizzativo dell'Ente è stata effettuata mediante l'analisi delle informazioni acquisite in sede di colloqui (c.d. ‘interviste’) effettuate con i responsabili dei vari uffici/aree.

Per la costruzione del Modello sono state prese a riferimento le Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli organizzativi<sup>3</sup>.

**Il Modello di Governance della PRO.CO.GE.IM.**

L'Organo amministrativo della PRO.CO.GE.IM. è monocratico.

Non essendo obbligata la società non ha nominato il collegio sindacale.

**Attuazione del Modello all'interno della PRO.CO.GE.IM.**

L'Organo Amministrativo di PRO.CO.GE.IM., al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, curerà il coordinamento delle attività di implementazione e verifica dello stesso, nonché proporrà e discuterà le modifiche che si riterranno necessarie, sulla base delle esigenze di adeguamento emerse in sede di verifica.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare il controllo sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, e per mezzo dei poteri e delle funzioni di cui lo stesso è investito, secondo il Regolamento proprio dell'Organo.

Lo stesso Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di dare impulso e di coordinare in via generale, all'interno dell'Ente, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, al fine di una sicura, corretta ed omogenea attuazione.

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione nella PRO.CO.GE.IM. dei processi a rischio.

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”), adottato dalla PRO.CO.GE.IM. S.R.L. per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.Lgs. 231/01 di seguito per brevità “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. B del Decreto).

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

l'individuazione in PRO.CO.GE.IM. S.R.L. dei processi a rischio.

In particolare, le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio, sulla cui base è stato successivamente redatto il Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- **interviste ai soggetti apicali delle aree di interesse;**
- **mappatura delle attività a rischio reato ex d.lgs. n. 231/2001;**
- **definizione dei protocolli etico-comportamentali da implementare;**
- **pianificazione delle attività di formazione e comunicazione del Modello;**
- **definizione del Codice Etico;**
- **definizione delle linee guida relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza; definizione del sistema disciplinare.**

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta, pertanto, un'attività fondamentale per la costruzione del Modello: è una procedura volta a individuare le aree aziendali e le funzioni che potrebbero compiere i reati contemplati dal D. lgs 231 e procurare un vantaggio alla Società.

L'identificazione di un rischio dipende da struttura organizzativa, procedure esecutive già esistenti, prassi adottate, dalla presenza di altri Organi di controllo che eventualmente saranno presenti in Azienda anche in futuro (vedi Collegio sindacale o Organo di revisione).

Nel momento in cui si formalizza un rischio, è opportuno marcarlo in tre livelli: specifico, residuale e remoto sulla base della probabilità che si commetta un reato presupposto.

Possiamo individuare due tipologie di rischio, lordo e netto, il primo è dato da una situazione in assenza di controlli, il secondo è determinato considerando le procedure di controllo esistenti e quindi rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda; il rischio lordo, attraverso il sistema dei controlli, si abbassa, e lo porta al “livello di residuo”, il quale si accetta.

Invero, nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

**I risultati dell'analisi sono riportati nel paragrafo “Mappa dei Rischi” e nell'Allegato “Analisi del Rischio”,** e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti. Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di PRO.CO.GE.IM. S.R.L., di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società; consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

rischio.

I punti qualificanti del Modello sono i seguenti:

1. l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
3. la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e sue integrazioni e modifiche;
4. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza (“OdV”) di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
6. l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

Il Modello, pertanto, indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire e impedire la commissione di tali reati, prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di PRO.CO.GE.IM. S.R.L., nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico, sulla base dell'Organizzazione aziendale, sono stati individuati quali soggetti apicali, i componenti del Organo Amministrativo, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei responsabili delle diverse funzioni, nei dipendenti di PRO.CO.GE.IM. S.R.L. e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, clienti).

**In particolare, i soggetti destinatari del Modello:**

1. non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dalla Società;
3. devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
4. devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
5. devono consentire all'OdV l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
6. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
7. non devono effettuare nessun tipo di pagamento senza preventiva autorizzazione e deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;
8. non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

**Principi generali di comportamento**

Il presente paragrafo prevede l'espresso divieto a carico delle funzioni facenti parte delle aree aziendali a rischio di porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di "comportamenti" tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate o che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventare tali o favorire la commissione di reati.

Ne consegue l'**espresso obbligo a carico delle aree aziendali** al rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza e di controllo, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche e organizzative tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

**Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dalla Società per lo svolgimento di attività, nelle aree sensibili:**

- la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con Esponenti aziendali, Collaboratori esterni o Fornitori/Partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

cui la società opera;

- la Società rispetterà la procedura di scelta dei partner commerciali e valutazione costante degli stessi di cui alla relativa procedura;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- di ciascuna operazione sensibile deve essere conservato un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;
- la Società si attenderà al sistema di deleghe e procedure aziendali – Qualità, Ambiente e Sicurezza - in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici e a rispettare il Regolamento Informatico adottato dalla Società;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente dei beni e delle risorse aziendali, intendendo per improprio, salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società;
- ogni soggetto che opera per la Società rispetta gli incarichi ricevuti in materia di tutela dei dati personali delle persone fisiche, con rispetto delle normative in vigore, in esecuzione dei principi indicati anche nel Codice Etico, sia nell'utilizzo della rete informatica, sia nell'utilizzo di social networks, siti, blog, rapporti con la stampa e con i media, nell'utilizzo e nella conservazione del materiale cartaceo, nei rapporti di lavoro e collaborazione, nell'utilizzo della posta aziendale e dei dispositivi informatici aziendali, nel pieno rispetto del Regolamento Informatico adottato;
- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispone nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà della Società;
- la Società regola l'ingresso dei visitatori esterni (clienti, fornitori, collaboratori, etc.) mediante la procedura denominata **"Regolamentazione Visite Aziendali"** qui integralmente richiamata e nella sua ultima revisione, che andrà a disciplinare obbligo e modalità di registrazione all'ingresso conforme alla normativa privacy in vigore, divieti vigenti nelle varie zone (es. fumo, cibo, bevande, etc.), obblighi di utilizzare sistemi di protezione individuali o della proprietà aziendale, nonché dei prodotti aziendali, modalità di utilizzo della Wi-Fi aziendale *guest* previa registrazione e nel rispetto delle norme in vigore.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

**La struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" che contiene i principi cardine del Modello stesso, e la Procedura relativa ai Flussi informativi periodici verso l'OdV, allegata alla Parte Generale insieme ad altri allegati, e da singole "Parti Speciali", contenenti l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate nell'ambito delle attività di "risk assessment", e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti per la Società.

---

### **Funzione delle Parti Speciali**

Le Parti Speciali del Modello della Società PRO.CO.GE.IM. S.R.L. – elaborate sulla base della preliminare analisi del rischio - costituiscono gli elementi finalizzati ad illustrare i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli che rispondono all'esigenza di prevenzione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, nell'ambito di processi specificatamente individuati (Processi Sensibili).

I Processi Sensibili (per attività tipica o di provvista) sono definiti sulla base realtà gestionale ed operativa di PRO.CO.GE.IM. S.R.L. e in relazione alle fattispecie di reato individuate.

Le Parti Speciali sono pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i destinatari del Modello (Organi Sociali, Management, Dipendenti, ma anche Fornitori, Consulenti e altri Soggetti Terzi in genere), che hanno un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, ecc.) nei processi e nelle aree sensibili.

Nello specifico, obiettivo delle Parti Speciali è che i destinatari del Modello mantengano, nei rapporti con la P. A., con i Fornitori, con i clienti con i dipendenti, condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Pertanto, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da PRO.CO.GE.IM. S.R.L. e della sua storia, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali:

1. Parte Speciale n. 1: "*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001;
2. Parte Speciale n. 2: "*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*" e "*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*", trovano applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
3. Parte Speciale n. 3: "*Autoriciclaggio riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001;
4. Parte Speciale n. 4: "*Reati tributari*", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001;

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

5. Parte Speciale n. 5: “*Delitti contro l’industria ed il commercio*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25 bis.1 del D. Lgs. 231/2001.
6. Parte Speciale n. 6: “*Reati Societari*”, “*Corruzione tra privati*” e “*Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria*”, trovano applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi egli artt. 25-ter e 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
7. Parte Speciale n. 7: Reati “*Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*”, “*Delitti contro la personalità individuale*”, “*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”, trovano applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-septies, 25-quinquies, 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001;
8. Parte Speciale n. 8: “*Reati ambientali*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001; del delitto di cui all’articolo 377-bis del codice penale;
9. Parte Speciale n. 9: “*Delitti di criminalità organizzata*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001.

PRO.CO.GE.IM. non ha considerato rilevanti le seguenti famiglie di reato

1. Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
2. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto);
3. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
4. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies del Decreto);
5. Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto);
6. Reati Transnazionali (Art. 10 L.146/2006);
7. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
8. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
9. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
10. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
11. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
12. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecivies del Decreto).

In particolare, la Società ha ritenuto di poter escludere molte famiglie di reato, anche valutandone la probabilità di accadimento, in considerazione:

- delle attività e del business di PRO.CO.GE.IM.,
- dell’assenza di personale medico e/o qualificato e/o di rapporti con strutture sanitarie che possano concretamente eseguire mutilazioni degli organi genitali femminili o concorrere nel reato,
- dell’assenza di eventi nei quali si possa concretamente svolgere attività di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa,

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- del fatto di non essere la Società quotata in borsa,
- dell'assenza, nei business gestiti, di competizioni sportive e/o di organizzazione di scommesse nel settore sportivo,
- dell'assenza di possesso da parte della Società di opere d'arte/beni culturali e/o lo svolgimento di attività in aree/beni paesaggistici ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 42/2004 “*Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137*”,
- più in generale, per le peculiarità e la storia della società.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nei Principi Generali di Comportamento del presente Modello.

Si specifica che la Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello 231 di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

Si precisa sin d'ora che per ciascuno dei processi/funzioni di PRO.CO.GE.IM., oggetto di analisi nel presente documento, si è provveduto ad individuare le macro-categorie di reati ritenute, di volta in volta, astrattamente applicabili alla Società, nonché le singole fattispecie di reato rilevanti contenute all'interno delle stesse riportando, per ciascuna, un esempio di condotta illecita. Tale scelta mira a valorizzare l'attività di *risk self-assessment* e di analisi procedurale che la Società ha svolto.

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

1. un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati, che, tra l'altro, prevede:
  - la segregazione delle funzioni;
  - la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo;
  - un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione e formazione.

Detto sistema normativo prevede quanto di seguito si riporta e in particolare:

- il **Codice Etico** contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di PRO.CO.GE.IM. nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il “Codice Etico”);
- la Procedura relativa alla **gestione dei flussi informativi periodici verso l'OdV**;
- **Modello**, ossia il presente documento, costituisce, tra gli altri, uno dei requisiti fondamentali, se adottato ed efficacemente attuato, per esimere la Società da eventuali responsabilità derivanti dalla commissione di taluno dei reati previsti dal Decreto 231;
- il **sistema procedurale** e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato (si veda la sezione “Sistema Procedurale” in questo documento per i dettagli sulle procedure vigenti);
- le **istruzioni operative, le linee guida e le circolari** definiscono le specifiche modalità operative, con particolare riferimento a tematiche di competenza delle diverse Direzioni /Funzioni Aziendali;

Nell'ambito del più ampio sistema normativo sono ricompresi anche i sistemi di gestione della qualità, della sicurezza e salute sul lavoro e dell'ambiente.

Questi sistemi sono stati progettati e sono applicati tenendo conto delle diverse realtà tecniche ed organizzative, nel

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate (dipendenti, clienti, fornitori).

In ottemperanza alle nuove disposizioni normative introdotte dal Regolamento Europeo UE 2016/679 la Società formalizza le regole generali adottate per la disciplina degli adempimenti connessi al trattamento dei dati personali.

Il Sistema Privacy sviluppato è basato sull'impegno da parte di tutte le Funzioni aziendali che effettuano trattamenti dei dati personali ad operare nel rispetto del sistema normativo interno e del sistema di poteri e responsabilità.

2. Esistenza di un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio.
3. esistenza di un sistema organizzativo e di poteri di rappresentanza **continuamente aggiornato**, coerente con le attività aziendali e idoneo ad assicurare la correttezza dei comportamenti. In particolare, il sistema organizzativo trova attuazione attraverso i seguenti strumenti o atti:
  - un organigramma aziendale formalmente definito che identifica chiaramente le aree di attività, il raccordo tra le diverse Unità Organizzative, le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni aziendali;
  - **il sistema di Procure e Deleghe**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato, ed in particolare l'**Organigramma aziendale**;
  - **i processi esternalizzati** della Società ossia quei processi o porzioni di essi esternalizzati attraverso la conclusione di accordi di *outsourcing* che non esonerano in alcun caso gli organi sociali e i vertici aziendali dell'impresa dalle rispettive responsabilità;
  - **il sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “Sistema Sanzionatorio”).
4. istituzione di **un** Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV” od l’“Organismo”), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di proporne l’aggiornamento, previo conferimento al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell’attività;
5. la previsione di un articolato e capillare sistema di formazione e informazione finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di PRO.CO.GE.IM. deve conformarsi. Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguianno le finalità ivi indicate.

Costituiscono, pertanto, parte integrante del Modello adottato da PRO.CO.GE.IM. S.R.L. i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato nr. 1;
- Le clausole contrattuali da applicare nei contratti in essere e in quelli futuri – Allegato nr. 2;
- Il regolamento dell’Organismo di Vigilanza - Allegato nr. 3;
- Policy di gestione delle segnalazioni – whistleblowing – Allegato nr. 4;
- L’ elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato nr. 5;

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

➤ L’analisi del Rischio – Allegato nr. 6.

nonché i seguenti elementi:

- l’organigramma;
- il sistema di deleghe e procure
- le procedure/prassi aziendali.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all’interno dell’Ente devono essere individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all’espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto della PRO.CO.GE.IM. , devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma; Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, PRO.CO.GE.IM. ha strutturato un sistema di procedure operative, che integrano il Modello 231 volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo al loro interno le regole operative e i controlli da applicare nella gestione dei principali processi aziendali, anche al fine di prevenire le fattispecie di reato giudicate rilevanti sulla base delle attività di “risk assessment” svolte in ambito 231.

Ciascuna procedura comprende, tra l’altro: ruoli e attività coinvolte nel processo, descrizione delle attività, controlli operativi, responsabilità di aggiornamento.

I documenti procedurali sono, una volta adottati e/o aggiornati, adeguatamente pubblicizzati presso le Funzioni/Direzioni interessate attraverso specifica comunicazione e formazione, e vengono inoltre raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali mediante la intranet aziendale.

**Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato**

La Società si pone l’obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’ente.

Per tutte le aree “a rischio” identificate sono garantiti i seguenti principi generali di controllo, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso:

- **Separazione delle funzioni/poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- **Adeguatezza delle norme interne:** l’insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l’operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

In tale contesto, pertanto, nell’espletamento delle attività viene assicurato il rispetto dei seguenti principi:

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

### **Gestione delle Risorse Finanziarie**

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, tra l’altro, la verificabilità e tracciabilità delle spese, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse - monetarie e non - a disposizione delle singole funzioni ed unità organizzative e il perimetro nell’ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

### **I Processi esternalizzati**

Nel caso di processi, o parti di processo, esternalizzati da PRO.CO.GE.IM. ad altre società, sono formalizzati contratti che includono le obbligazioni del soggetto terzo, i diritti e doveri delle parti, le clausole relative alla conoscenza, da parte del soggetto terzo, del Modello 231 della Società e l’impegno a rispettare i principi del D.lgs. 231/01.

Inoltre, la Società richiede a tutte le controparti con cui intrattiene rapporti la sottoscrizione del “Patto Etico”, con il quale la controparte si impegna a rispettare quanto previsto all’interno del Codice Etico e del Modello 231 della Società e, in

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

generale, ad evitare qualsiasi comportamento contrario a quanto previsto dalle norme di legge applicabili e a segnalare eventuali violazioni di tali norme esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

In definitiva, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree rilevanti individuate, per le quali sono state identificate idonee regole interne (parti speciali del presente Modello, politiche e procedure) ad integrazione del Codice Etico, sono le seguenti:

<b>Arete rilevanti</b>	<b>Regolamentazione</b>
<b>Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte speciale 4 Parte speciale 6 Parte speciale 9
<b>Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</b>	Parte Speciale 7 Parte Speciale 8 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: Politica, Manuale ed eventuali procedure Procedura o prassi per l'approvvigionamento di beni e servizi
<b>Gestione delle tematiche ambientali</b>	Parte Speciale 8 Eventuali Procedure Gestione ambientale Modello 231 o prassi e Sistema gestione ambientale
<b>Gestione e concessione di omaggi e liberalità</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 3 Parte Speciale 3 Parte Speciale 6 Parte Speciale 9
<b>Gestione dei finanziamenti (pubblici e non)</b>	Parte Speciale 1 Parte speciale 4 Parte speciale 6
<b>Approvvigionamento di beni e servizi</b> <b>Gestione della tesoreria</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4 Parte Speciale 8 Parte Speciale 9
<b>Gestione della contabilità, del bilancio e degli adempimenti fiscali (inclusa l'archiviazione dei documenti contabili)</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4
<b>Gestione delle operazioni con parti correlate</b>	Parte Speciale 4 Parte speciale 5

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

	Parte Speciale 6
<b>Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie</b>	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte Speciale 6
<b>Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso Soci, Sindaci, Revisori e Organismi di Controllo</b>	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte Speciale 6
<b>Gestione delle risorse umane</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte speciale 7
<b>Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
<b>Gestione dei sistemi informativi aziendali</b>	Parte Speciale 2 Parte Speciale 4
<b>Gestione del contenzioso, dei rapporti con le Autorità Giudiziarie e dei rapporti con i soggetti indagati</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
<b>Gestione, mantenimento delle certificazioni e gestione dei rapporti con enti certificatori</b>	Parte Speciale 1 Parte Speciale 4 Parte speciale 6
<b>Definizione e gestione delle politiche fiscali</b>	Parte Speciale 4 Parte speciale 6

Modalità operative seguite per l'implementazione e l'aggiornamento del Modello

La presente versione costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, adottato dall'Organo amministrativo di PRO.CO.GE.IM. S.R.L..

Il Modello è stato predisposto secondo le prescrizioni del D. Lgs 231/2001 e s.m.i., e seguendo la metodologia suggerita nelle Linee Guida elaborate in materia da Confindustria. Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Definizione organigramma e mansionario;
- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree “sensibili” a rischio 231, identificazione dei

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

profili di rischio potenziale (modalità o occasione di possibile commissione del reato), rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in “Memoranda”, che illustrano le aree di rischio (anche dette “attività sensibili”) rilevate, intendendosi per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 o le attività “strumentali”, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;

- Valutazione dei meccanismi di controllo implementati dalla Società, in termini di adeguatezza (ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti): sono stati, altresì, implementati nuovi meccanismi di controllo;
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello;
- Introduzione di specifiche “clausole contrattuali 231” da applicare con i terzi, al fine di tutelare PRO.CO.GE.IM. e responsabilizzare il terzo.

### **LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

#### **Formazione ed informazione dei dipendenti**

Ai fini dell’attuazione del presente Modello, è obiettivo di PRO.CO.GE.IM. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall’Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

---

#### **La comunicazione iniziale**

L’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell’approvazione e inserita sul “sito” aziendale nonché sulle bacheche presenti nelle sedi amministrative e ove possibile in eventuali cantieri. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

A tutte le funzioni e ai dipendenti viene consegnata in copia (anche in formato digitale) la documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure interne indicate al modello o in esso richiamate), a seguito della quale la risorsa sottoscriverà un documento per presa visione.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

La Funzione Risorse umane, inoltre, gestisce l'affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

Per i soggetti esterni all’Ente destinatari del Modello e del Codice Etico, sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico. I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti, devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche dell’Ente e in particolare al suo Codice Etico e del presente Modello. Della eseguita consegna e dell’impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell’OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito internet della PRO.CO.GE.IM. . Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l’inscrimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso. L’OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune. Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

---

### **La formazione**

L’attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, PRO.CO.GE.IM. prevede, per i dipendenti amministrativi, l’erogazione di corsi destinati, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società;
- l’Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Per i dipendenti facenti parte dell’area operativa, come sopra anticipato, sarà consegnata una copia del Modello in formato digitale ed in sede di formazioni in ambiente sicurezza saranno illustrati i contenuti essenziali del Modello; per coloro che operano in specifiche aree di rischio devono essere istituiti appositi corsi di formazione.

La formazione e l’informazione dei soggetti sono assicurati con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta, alle risorse medesime coinvolte nelle attività sensibili e al diverso livello di rischio dell’area considerata. L’attività di formazione e informazione è affidata all’Organismo di Vigilanza con il supporto dell’Area Personale.

Attendere all’attività formativa è obbligatorio, l’inosservanza dell’obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

L’Organismo di Vigilanza effettuerà controlli in merito alla qualità e alla frequenza della formazione. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall’Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Ed invero, sarà cura dell’Organismo di Vigilanza – d’intesa ed in coordinamento con la Funzione Risorse umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull’obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

---

#### **Informazione ai consulenti, ai collaboratori ed ai partner**

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell’esigenza di PRO.CO.GE.IM. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l’inserimento nel contratto di riferimento di un’apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell’ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l’ipotesi di violazione del Modello.

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

La Società, al fine di attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha adottato procedure organizzative per disciplinare attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga anche solo di fatto per conto della Società delle funzioni nell’ambito delle attività rilevanti.

Tutti i destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all’oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed alle procedure di condotta aziendale vigenti.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto o interesse, sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata a delle sanzioni disciplinari applicabili ivi incluso, ove ne ricorrono i presupposti, il licenziamento per giusta causa. Il sistema disciplinare sarà applicato nel rispetto delle disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavori applicati per le categorie di dipendenti.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscono all’oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o alla Direzione per ricevere le opportune indicazioni.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Codice di condotta e delle procedure adottate dalla Società, ogni informazione in merito potrà essere richiesta alla Direzione.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice di condotta aziendale o a norme di legge o regolamento vigenti al superiore gerarchico e alla Direzione, che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per chi effettuerà detta segnalazione (**Riferimenti:** Procedure di condotta adottate dall'Ente e procedure organizzative interne vigenti. Artt. 2104 – 2106, 2119 c.c. - Art. 7 L. n. 300/1970 - Contratto collettivo nazionale di categoria - Procedura per le segnalazioni).

#### **Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

#### **Sanzioni**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dal relativo Contratto collettivo nazionale e dal "Contratto collettivo nazionale imprese edili e affini", di seguito si esplicitano i provvedimenti sanzionatori con descrizione della fattispecie illecite:

- incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che incorre in ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:
  - a. violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
  - b. ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
  - c. mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l’entità delle violazioni deve essere tale da non minare l’efficacia del Modello.

- incorre nel provvedimento di “multa” il lavoratore che attui reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:
  - a. inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
  - b. adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
  - c. mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all’esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
  - d. gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi quali, ad esempio, omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, omissione colposa nell’assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l’omessa comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello, omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato, inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.
- incorre nel provvedimento di “sospensione” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- incorre nel provvedimento di “licenziamento” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti “palesemente” in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Il licenziamento potrà assumere anche la forma “per giusta causa senza preavviso” quando il dipendente ha commesso infrazioni non colpose nella gestione dei rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l’azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiduciaria Società e dipendente. Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento “doloso”. A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione; la fraudolenza realizzata attraverso un

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza; la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti edelle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; delle mansioni del lavoratore; della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV (o responsabile preposto),rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

**Violazioni in materia di whistleblowing**

Per consentire l'effettuazione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Codice Etico e/o Modello 231 della Società, nonché, in conformità a quanto previsto dalla Policy di Gestione delle Segnalazioni e Tutela del Whistleblower, delle segnalazioni riguardanti le condotte:

- legalmente rilevanti e/o attinenti a illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- poste in essere in violazione, anche potenziale, del Modello 231;
- mirate a ledere gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno europeo, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti di PRO.CO.GE.IM.;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti;
- suscettibili di costituire violazioni in materia ambientale o arrecare in genere un danno all'ambiente;
- specifiche condotte discriminatorie e/o violazioni di norme comportamentali, violazione dei diritti sulla persona, violazione dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti UE o nazionali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: appalti pubblici; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; tutela della vita privata e

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

PRO.CO.GE.IM. adotterà un **Sistema di Segnalazione** informatico costituito da un'avanzata **piattaforma web**, separata dal sistema informatico della società poiché ospitata da un server indipendente, che soddisfa tutti i requisiti previsti dalla normativa applicabile.

Nel rispetto del principio di prossimità al Segnalante, la piattaforma è strutturata in modo da garantire la segregazione dei canali di segnalazione per le singole Società del Gruppo.

Il Sistema non consentirà di identificare il singolo utente che accede al Sistema di Segnalazione, lasciando la possibilità per il Whistleblower di effettuare una segnalazione anche in forma anonima.

Il sistema informatico permetterà, inoltre, di effettuare, anche anonimamente, una segnalazione in forma orale tramite una delle seguenti modalità:

- **attraverso il diretto caricamento sulla piattaforma di un file audio e/o video** (in formato .mp3 e .mp4), autonomamente registrato dal segnalante;
- **provvedendo a richiedere, attraverso la piattaforma, un incontro diretto al Comitato di Segnalazione** entro un termine ragionevole, stabilito in 7 giorni dall'avanzamento della rispettiva richiesta. In questo caso, è assicurata, su espresso consenso della persona Segnalante, la conservazione della documentazione completa e accurata di tale incontro su supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni.

Le segnalazioni rilasciate mediante incontro in presenza, previo consenso della persona Segnalante, possono essere documentate a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Inoltre, come previsto dal D.lgs. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione c.d. "esterno" che garantisce la riservatezza della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione.

I soggetti del settore privato possono effettuare una segnalazione, utilizzando il suddetto canale esterno, **ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative:**

- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna, attraverso gli strumenti di cui sopra, senza tuttavia che questa abbia avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, effettuando una segnalazione interna, questa non avrebbe efficace seguito oppure che questa possa comportare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione e valutazione delle segnalazioni è affidata al **Comitato di Segnalazione**, nominato dall'organo amministrativo. Si specifica che, qualora la segnalazione riguardi potenziali violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231 e/o delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 e risulti da una prima analisi fondata, il Comitato di Segnalazione

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

provvederà ad avviare la successiva fase di istruttoria avendo cura di informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

Inoltre, qualora l’oggetto della segnalazione non rientri nell’ambito di competenza del Comitato Segnalazioni, quest’ultimo ha la facoltà di incaricare le Funzioni eventualmente competenti e/o consulenti esterni dell’analisi e gestione dei fatti segnalati.

Il Comitato valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ha facoltà di svolgere ogni attività ritenuta opportuna all’ accertamento della veridicità dei fatti. Qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, il Comitato procede alla relativa archiviazione motivata da nota di accompagnamento.

In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, e, in caso di segnalazioni anonime, l’anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Per le suddette segnalazioni, le modalità di invio, la tutela del segnalante e tutti gli altri aspetti di dettaglio **si fa pieno rinvio alla Policy della PRO.CO.GE.IM. “Gestione delle segnalazioni e tutela del whistleblower”**.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (“c.d. whistleblowing”), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare:

- a. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l’identità del segnalante;
- b. sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- c. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestatamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l’eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Nel “Regolamento delle segnalazioni all’Odv” sono riportati i dovuti approfondimenti.

**Misure nei confronti di dipendenti**

---

**Dirigenti**

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell’individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dai CCNL applicati dall’azienda.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

---

### Quadri, Impiegati ed Operai

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati e Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, entrambi i CCNL di settore – applicati dalla società - prevedono, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare (limiti orario di retribuzione previsto da CCNL imprese edili e affini);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni (limite dei tre giorni previsto dal CCNL imprese edili e affini);
- e) licenziamento per mancanze.

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

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi i giorni previsti dai CCNL di settore da talecontestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

**L'estratto dei CCNL relativi al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.**

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Misure nei confronti dell'Organo amministrativo

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiero ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano.

Eventuali misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall’Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico (ove presenti) o dell’OdV stesso.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell’Amministratore.

**Misure nei confronti dei sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’Organo amministrativo e gli altri membri del Collegio Sindacale, per l’adozione di ogni più opportuna iniziativa.

L’Organo amministrativo valuterà gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell’Assemblea dei soci per la revoca e l’azione sociale di responsabilità ai sensi dell’art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

**Misure nei confronti dei collaboratori/partner esterni alla società**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi negoziali, l’applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all’Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell’idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

**Violazioni con riferimento al D.lgs. 81/2008**

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (d.lgs 81/2008 - TUS), il Datore di lavoro, il Dirigente delegato, i Preposti, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Auditor della sicurezza, sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS).

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all’Organismo di Vigilanza.

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Alle violazioni commesse da soggetti collegati al SGSL saranno applicate le sanzioni previste nel procedimento disciplinare, a seconda che si tratti di amministratore, dipendenti, dirigenti o collaboratori esterni. Anche l'Organismo di Vigilanza, direttamente o a mezzo Professionisti esterni, potrà effettuare degli audit sul funzionamento del sistema sicurezza d.lgs 81/2008.

#### **Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare**

##### **Regole generali**

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti. Il processo di accertamento di una violazione deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro “canale” previsto dal presente Modello o in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i “Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01”.

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), si rimanda al paragrafo precedente.

---

#### **Valutazione, indagine e accertamento della violazione**

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura “whistleblowing”, cui si rimanda.

---

#### **Irrogazione della sanzione a dipendenti**

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessato/i, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

All'Organo amministrativo spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione – tenuto conto del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza - proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto nei paragrafi precedenti.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la sede legale di Barcellona P.G. (ME).

**Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società**

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potranno determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti riportati nell'Organigramma sicurezza sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (per i canali di segnalazione si rimanda al canale previsto nel regolamento delle segnalazioni all'OdV). Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può anche pervenire da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS o da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo *“Violazioni con riferimento al D.Lgs. 81/2008”*.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima all'eventuale Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

**ORGANISMO DI VIGILANZA**

**Premessa**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla Società diverso dall'Organo amministrativo, nonché dal Collegio Sindacale.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 231/2001, l'Organo Amministrativo della

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

PRO.CO.GE.IM. nomina l’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), istituzionalmente preposto all’interno dell’Ente, ma in una posizione di autonomia, alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di organizzazione e gestione, anche al fine di curarne l’aggiornamento. In particolare, l’OdV è preposto:

1. alla verifica sull’efficacia e sull’adeguatezza del Modello, al fine di comprovarne l’idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto;
2. alla vigilanza sulle condotte dei singoli soggetti dell’Ente, per verificarne la corrispondenza alle procedure e ai protocolli etico - organizzativi di cui al Modello vigente, e l’osservanza delle prescrizioni ivi contenute;
3. all’adozione di ogni provvedimento necessario affinché l’Organo Amministrativo ovvero un suo membro a tale scopo delegato (salvo successiva ratifica da parte dell’Organo Amministrativo), curi il costante aggiornamento del Modello, al fine di assicurarne la tenuta e l’effettività, rispetto ai mutamenti dell’Ente ed alle modifiche normative;
4. all’attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, anche per mezzo di disposizioni interne, di contenuto normativo e/o informativo;
5. a tutte le procedure di verifica e di controllo previste nei protocolli.

Per la nomina dei componenti dell’organo collegiale, i requisiti di autonomia, professionalità e continuità d’azione, le relative procedure decisionali e attuative dei compiti dell’Organo, si rinvia al Regolamento dello stesso, che disciplina le modalità di formazione, i processi decisionali e di attuazione delle funzioni dell’organo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l’Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto delle altre funzioni dell’Ente ovvero di Consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

L’Organo amministrativo si impegna ad assegnare, anche in sede di formazione del budget dell’Ente, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza stesso, il quale ne disporrà nell’esercizio della sua attività.

L’Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare l’Organo Amministrativo per iscritto, all’inizio di ciascun esercizio, circa il piano di attività predisposto per l’adempimento delle funzioni alle quali è preposto. Riferisce inoltre, immediatamente, le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di discrepanza, rilevati nella verifica dell’applicazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l’Organismo di Vigilanza, l’Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

L’Organismo di Vigilanza svolge una relazione, con cadenza almeno annuale, all’Organo amministrativo in merito alle proprie attività di verifica e, in particolare, in merito all’attuazione del Modello, quindi sulle eventuali violazioni, di cui sia venuto a conoscenza.

L’Organismo di Vigilanza potrà inoltre richiedere agli altri soggetti facenti parte dell’Ente, di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle Aree e/o dei processi, in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero situazioni a rischio reato.

Quindi, in linea con le procedure dell’Ente, l’OdV acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte, per la valutazione e l’applicazione delle sanzioni disciplinari. L’Organismo di Vigilanza ha l’obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici dell’Ente ovvero l’Organo di Amministrazione.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

### Composizione dell'organismo di vigilanza

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente ed in relazione alla complessità strutturale dell'impresa ed all'attività svolta.

Costituiscono caratteristiche essenziali dell'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, indispensabili al fine di garantire l'efficace svolgimento dei compiti di vigilanza e di controllo affidatigli. In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, può essere stabilito dall'Organo amministrativo, con apposito atto di nomina, che l'OdV sia composto da un solo membro esterno, il quale potrà attingere a figure professionali ulteriori qualora lo ritenga opportuno (soprattutto in ambito sicurezza e ambiente).

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo.

L'Organo amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Costituiscono condizioni di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di membro dell'OdV le seguenti circostanze:

- sussistenza di una delle condizioni personali previste dall'art. 2382 c.c.;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Organo amministrativo, sindaci, nonché con i soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- svolgimento di funzioni di amministrazione presso la Società;
- esecuzione di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver subito sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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;

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, per la quale è richiesta l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., relativamente ai reati che incidono sulla moralità professionale, contro la pubblica amministrazione o per reati finanziari.

Ferma restando l'efficacia delle anzidette cause di ineleggibilità e/o decadenza, la Società si riserva il diritto di valutare, in ottica aziendaleistica e/o per finalità di opportunità, l'eventuale revoca dalla carica di membro dell'OdV nel caso in cui quest'ultimo venga sottoposto ad indagini in ordine ad uno dei delitti indicati del catalogo di cui al D.lgs. 231/2001. A tal fine, ciascun membro dell'OdV ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Organo amministrativo di *PRO.CO.GE.IM. S.R.L.* la notifica di ogni atto dal quale si evinca l'esistenza di un procedimento penale a proprio carico, in relazione ad una delle sopra delineate fattispecie di reato.

**Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza**

Per quanto concerne l'Organo di Vigilanza si osserva che, perché questo organo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità e continuità di azione.

All'atto della valutazione di nomina dei componenti l'OdV non è sufficiente l'esame dei curricula ma è importante che i componenti dell'organo di vigilanza debbano possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; ci si riferisce al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

È affidato, sul piano generale, all'OdV il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- proporre eventuali aggiornamenti del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo amministrativo;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impeditimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001;
- verificare il rispetto delle modalità e 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 delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella parte speciale del modello;

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- verificare che gli elementi previsti nella parte speciale del modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato, 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 e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; modifiche normative; definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, etc), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV ha il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla Uif le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art 36 D.lgs. 52/2007) di cui hanno notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo amministrativo;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Per le attività aziendali sensibili potranno essere effettuati non solo controlli di routine ma anche controlli a sorpresa.

#### **Flussi Informativi**

##### **Comunicazioni nei confronti degli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. In proposito, l'OdV predispone per l'Organo amministrativo:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

a rischio, ecc.);

- immediatamente, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del modello adottato.

L’OdV relaziona in modo continuativo l’Organo amministrativo. L’OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici ed in particolare con il Responsabile Risorse Umane, Responsabile Ufficio acquisti in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all’osservanza del Modello e del Codice Etico e in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio.

In definitiva, fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all’OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* da parte dell’OdV verso gli organi sociali e le altre funzioni aziendali.

Segnalazioni dall’OdV	Destinatari	Periodicità
violazioni delle prescrizioni del <i>Modello</i> e degli atti che lo compongono e/o del <i>Codice Etico</i> riscontrate	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all’occorrenza
eventuali carenze ed anomalie riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente <i>Modello</i> e delle sue componenti	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all’occorrenza
idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull’esito dell’istruttoria	soggetti segnalanti	all’occorrenza
relazione periodica in ordine alle attività svolte (es. segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento; <i>report</i> sullo stato di avanzamento dei lavori avviati a seguito delle segnalazioni ricevute; verifica della mappatura delle aree a rischio, del sistema delle procure, dell’adeguatezza del rispetto del Modello, dell’adozione di opportune iniziative per la formazione del personale; controlli e modifiche effettuate; criticità emerse; etc.)	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
piano delle attività, da svolgersi con specifica indicazione della cadenza temporale e dell’oggetto della verifica che si intende compiere (progetti di miglioramento del Modello, compresi l’individuazione di nuove aree di attività a rischio e l’aggiornamento della normativa di riferimento)	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	annuale (inizio o fine esercizio)
informativa sugli aggiornamenti attuati in materia di formazione del personale su argomenti rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	semestrale
rendicontazione delle spese sostenute	Organo Amministrativo Collegio Sindacale	annuale

Tutte le attività compiute dall’OdV (p.e. incontri con l’Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale; riunioni periodiche dell’OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

**Flussi informativi verso l’OdV**

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Fermo quanto previsto nelle procedure PMOG, nelle Parti Speciali e nel Codice Etico relativamente agli obblighi di comunicazione all’OdV, cui si fa espresso rinvio, sono previsti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti *flussi informativi* verso l’OdV.

Segnalazioni verso l’OdV	Soggetti Incaricati	Periodicità
convocazione organo amministrativo, Collegio Sindacale e Assemblea	Organo Amministrativo Collegio Sindacale	contestualmente alla trasmissione dell’avviso di convocazione agli aventi diritto
progetto di bilancio	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	annuale
informazioni sul sistema di gestione della sicurezza informatica e sulla sicurezza dei dati, delle informazioni e dei dispositivi ( <i>hardware e software</i> ), nonché delle <i>policies</i> aziendali applicate	Responsabili di Funzione	semestrale
adeguamenti <i>policy privacy</i>	Responsabili di Funzione	semestrale
indicazione dei finanziamenti ottenuti attraverso fondi pubblici, stato dei progetti, nonché delle eventuali criticità emerse	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	in coincidenza con l’ottenimento del finanziamento, all’avvio della fase di rendicontazione ed a conclusione della stessa; se l’esecuzione del progetto ha durata superiore all’anno dovrà essere prodotto specifico <i>report annuale</i>
elenco gare svolte ed esito delle stesse, prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata; le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	semestrale
<i>report</i> in ordine alla gestione dei contenziosi (giudiziari, fiscali e tributari) e degli accordi transattivi pendenti ed a quelli conclusi	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	semestrale
<i>report</i> attività del Collegio Sindacale	Collegio Sindacale	semestrale

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

<i>report</i> relativo agli incarichi professionali conferiti a soggetti terzi	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	annuale
monitoraggio dei flussi finanziari aziendali	Responsabili di Funzione	mensile (da trasmettere contestualmente alle dichiarazioni IVA)
comunicazioni relative ad annunci di ricerca del personale e/o a nuove assunzioni corredate di casellario giudiziario e certificato di carichi pendenti non inferiore a tre mesi	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
violazioni, anche potenziali, del Modello e degli atti che lo compongono o del Codice Etico che possano comportare l'esercizio di azioni disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni, nonché ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità di PRO.CO.GE.IM. S.R.L. ai sensi del Decreto; i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali 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 del Decreto Legislativo n. 231/2001; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni relative all'avvio di procedimenti da parte di qualsiasi autorità giudiziaria, o di altra autorità competente, aventi ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti previsti dal Decreto	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
richieste di assistenza legale avanzate da soggetti apicali e/o dai dipendenti e collaboratori di PRO.CO.GE.IM. S.R.L. per i reati richiamati dal Decreto	Organo Amministrativo tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsiasi Autorità di pubblica di vigilanza	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	all'occorrenza
rapporti predisposti dai Responsabili di Funzione aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti alla mancata applicazione, nell'espletamento delle attività di gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, delle regole comportamentali sancite dalla normativa interna e dal protocollo di riferimento	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
notizie relative alla violazione dei dati informatici ( <i>data breach</i> ) e ad accessi abusivi al sistema	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	all'occorrenza
segnalazioni relative alla diffusione di <i>virus</i> e <i>spyware</i> nel sistema informatico aziendale	Organo Amministrativo Responsabili di Funzione	all'occorrenza
scostamenti rilevanti circa le modalità ed i criteri applicati per la valutazione di particolari poste di bilancio, nonché segnalazioni delle operazioni di natura finanziaria che travalicano le deleghe attribuite dall'Organo amministrativo	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
eventuali modifiche apportate al sistema della sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.	Organo Amministrativo RSPP	all'occorrenza

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

comunicazioni relative a qualsiasi circostanza che può compromettere la sicurezza degli addetti sul luogo di lavoro (mancati infortuni);	Organo Amministrativo RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazioni di ogni infortunio verificatosi sul luogo di lavoro	Organo Amministrativo RSPP tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazione delle operazioni finanziarie che travalicano i limiti stabiliti dalla legge o che sono da considerarsi inusuali per le modalità con le quali sono poste in essere	Organo Amministrativo Collegio Sindacale Responsabili di Funzione	all'occorrenza
comunicazioni relative ad eventuali criticità emerse nel sistema di protezione ambientale; eventuali violazioni riscontrate nell'applicazione dei Sistemi Iso Ambiente e Sicurezza nonché della Qualità	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
segnalazioni di incidenti e/o emergenze in materia ambientale e relativi interventi in risposta	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni di eventuali falte riscontrate nei mezzi e nei dispositivi predisposti dalla Società per la protezione dell'ambiente	tutti i destinatari del Modello	all'occorrenza
comunicazioni inerenti all'assunzione di lavoratori <i>extracomunitari</i> , supportate dalla relativa documentazione	Responsabili di Funzione	all'occorrenza
<i>report</i> rilasciati dagli organismi di certificazione in sede di audit, e delle eventuali non conformità riscontrate	Responsabili dei sistemi di gestione	all'occorrenza

In buona sostanza, in ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

Il processo gestionale delle segnalazioni concernenti qualsiasi violazione del presente Modello o del Codice Etico si articola in due distinte fasi:

(i) *Ricezione della segnalazione*

L'Organismo di Vigilanza riceve tutte le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di ciascun settore aziendale.

I canali di comunicazione alternativamente utilizzabili predisposti da *PRO.CO.GE.IM. S.R.L.* per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono:

- posta elettronica: si inserirà l'indirizzo in ossequio di quanto previsto dal comma 2-bis, lettera b) dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001.
- posta ordinaria: Indirizzo dell'Organismo di Vigilanza
- n. 1 cassetta postale collocata presso la segreteria di *PRO.CO.GE.IM. S.R.L.* in locale accessibile al pubblico ma protetto dalla vista (recante la dicitura “*Cassetta Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - introdurre segnalazioni in busta chiusa*”), ovvero presente in ciascun ufficio amministrativo delle unità locali dislocate sul territorio. Il contenuto della cassetta verrà controllato con cadenza settimanale dal Responsabile del sistema qualità o suo delegato e inviato immediatamente, ancora chiuso, all'OdV, mediante posta raccomandata o consegna a mani.

Nei confronti dei soggetti segnalatori vengono attivate le tutele e le garanzie più opportune, in ossequio a quanto previsto ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del D.lgs. n. 231/2001, qui di seguito richiamati:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- a. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- d. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La società dovrà, altresì, come già esposto, adeguarsi a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019, c.d. “Decreto Whistleblowing”, volto alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti appunto la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Si ribadisce che, per quanto concerne le fasi di istruttoria ed accertamento, nonché, più in generale, l'intero procedimento della gestione delle segnalazioni, si rinvia alla “*Policy di gestione delle segnalazioni - whistleblowing*”.

Tutte le attività compiute dall’OdV (p.e. incontri con l’Organo amministrativo, riunioni periodiche dell’OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

---

#### Raccolta e conservazione delle informazioni

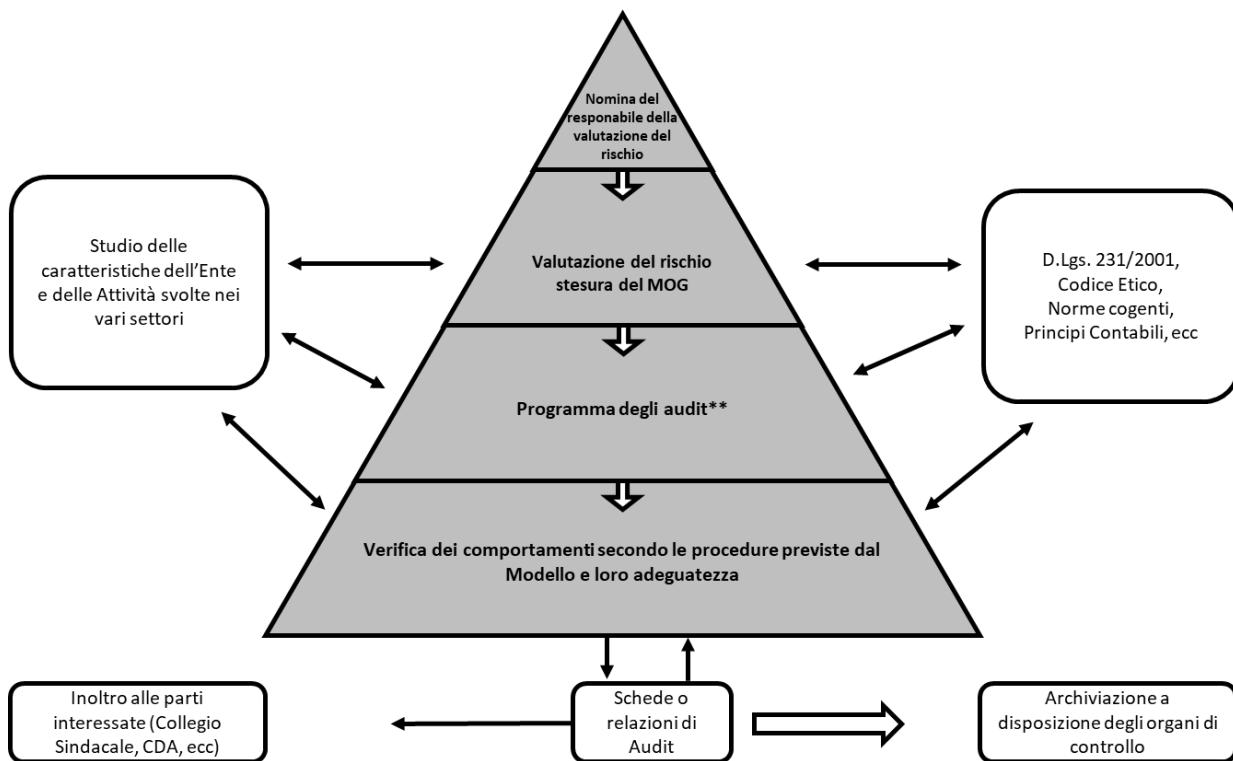
Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L’accesso all’archivio è consentito esclusivamente ai membri dell’Organismo di Vigilanza.

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

**SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA**

Di seguito una rappresentazione grafica riguardo il funzionamento del Modello 231 all'interno dell'Azienda:



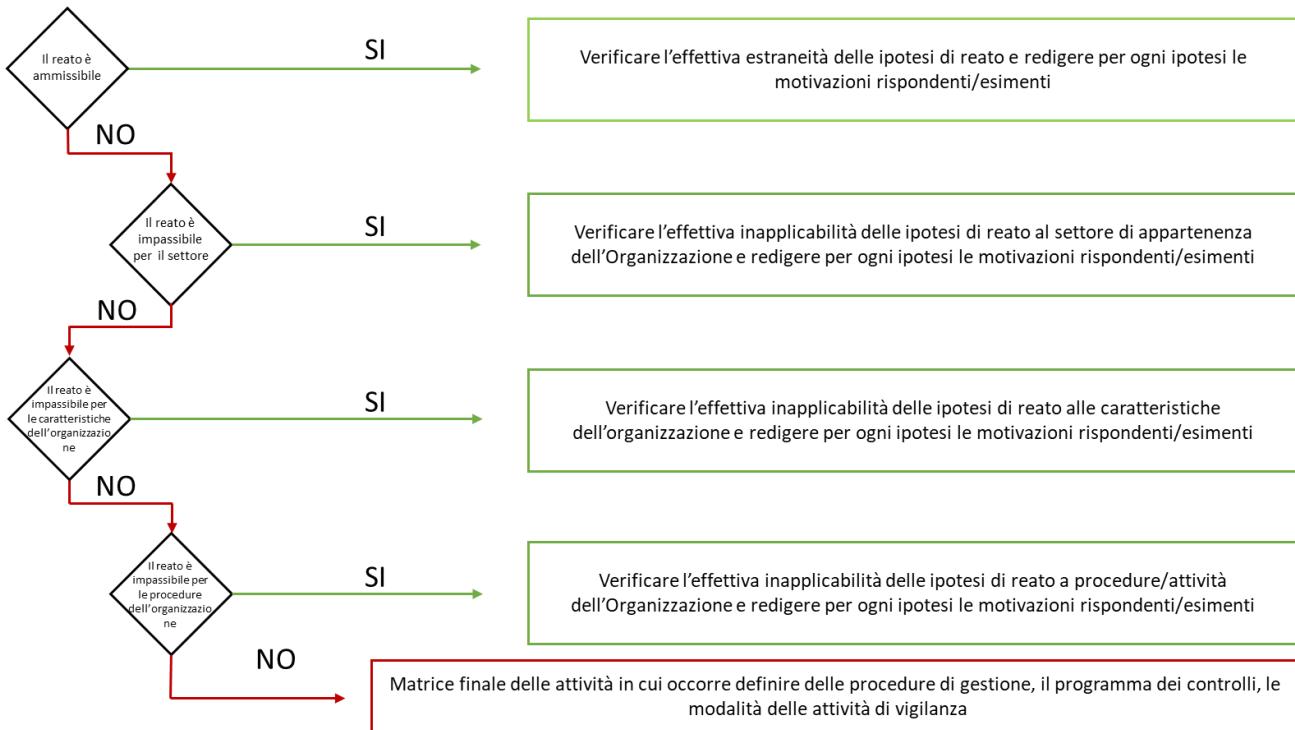
Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano "Il Sole 24 ore"

**LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO**

Il presidio principale per l'attuazione delle vigenti previsioni normative è rappresentato dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, cui si affiancano i principi di riferimento e le regole di condotta contenuti nel Codice di Comportamento, con particolare riguardo al Codice Etico.

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è di seguito rappresentata:

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**



Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano “Il Sole 24 ore”

### Le fasi di attuazione del Modello

Le fasi di attuazione del Modello possono così sintetizzarsi:

Fasi	Attività	Key Officers
Fase 1	<b>Avvio del Progetto</b>  Attribuzione dell'incarico per la redazione, l'implementazione del Sistema di Autotutela e la formazione del personale al fine di assicurare l'adozione di un sistema efficiente ed efficace per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed esimente delle responsabilità dell'Ente in tale ambito.	Organo amministrativo
Fase 2	<b>Presentazione del Sistema e raccolta dati aziendali</b>  Presentazione al Management dell'Ente del Sistema di Autotutela nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi/attività c.d. “sensibili”).	Consulenti
Fase 3	<b>Svolgimento delle interviste e/o sottoposizione questionari.</b>  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 controllo e compliance.	Consulenti e Organo amministrativo

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

Fase 4	<b>Gap analysis.</b>  Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema controllo (processi e procedure).	Consulenti
Fase 5	<b>Identificazione dei Key Officers del sistema di autotutela.</b>  Identificazione dei key Officers, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento.	Consulente e “Key Officers”
Fase 6	<b>Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.</b>  Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e attivazione degli strumenti ad esso correlati ivi compreso il Regolamento Aziendale che comprende il sistema sanzionatorio e il canale riservato per le comunicazioni all’OdV in coerenza con le Linee Guida	Consulenti e Organo amministrativo
Fase 7	<b>Individuazione delle procedure per un ‘efficace attuazione del Modello</b>	Consulenti e funzioni aziendali
Fase 8	<b>Approvazione Modello e Nomina Organismo di Vigilanza</b>	Organo amministrativo
Fase 9	<b>Attuazione del Modello</b>  Presentazione del Sistema di Autotutela, attivazione delle varie parti che lo compongono e nomina dei componenti dell’Organismo di Vigilanza e formazione specifica.  Preparazione del programma delle verifiche e dei controlli e definizione dei report che l’OdV invierà agli organi apicali.	Organo amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.
Fase 10	<b>Aggiornamento del Modello</b>	Organo amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.

**Criteri adottati per la valutazione dei reati**

In via preliminare, sulla base dell’analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata fatta una valutazione dei reati 231 perpetrabili tenuto conto del sistema di controllo presente in azienda prima dell’adozione del Modello: per i reati maggiormente rilevanti sarà attuata una strategia di “Risk reduction” ovvero ridurre il rischio consiste nel porre in essere azioni mirate a limitarne la frequenza, l’impatto o entrambi gli aspetti, portando l’esposizione al di sotto della soglia di accettabilità mentre per quelli remoti una strategia di “Risk Acceptance” ovvero non intraprendere nessuna azione in relazione ad un particolare rischio e accettare le relative conseguenze

Successivamente, supponendo un sistema di controllo rafforzato dall’adozione del Modello 231, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente “Scala dei Rischi”.

**Scala dei Rischi**

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

<b>Rischio Bassо</b>	La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.
<b>Rischio Medio</b>	La probabilità di commissione del reato non è trascurabile in quanto la fattispecie astratta potrebbe concretamente realizzarsi.
<b>Rischio Alto</b>	La probabilità di commissione del reato è reale in quanto le attività aziendali potrebbero permettere la realizzazione di fatti idonei a violare il bene giuridico tutelato.

I due momenti formalizzati nel presente documento sono necessari per **orientare l'azione di vigilanza dell'organo di controllo interno** il quale, pur consci delle regole di controllo adottate dall'azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il più elevato rischio.

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

Il management dell'Ente, costituito dai Responsabili delle aree sopra richiamati, nonché alcuni loro Collaboratori, sono stati coinvolti, sulla scorta delle job descriptions e delle informazioni acquisite, nell'analisi della struttura organizzativa, dalla cui elaborazione sono state identificate le macro – aree a rischio, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

L'analisi delle situazioni di rischio esistenti, sono state condotte considerando l'assetto organizzativo e procedurale della PRO.CO.GE.IM. S.R.L., alla data di redazione di questo Modello (2025); in particolare le macro-aree ed i processi a rischio, sono stati analizzati nel dettaglio, in riferimento al fattore di rischio potenziale, dato ogni singolo reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

Le macro-aree di rischio individuate per la PRO.CO.GE.IM., in particolare, sono le seguenti:

1. Sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. Formazione ed informazione risorse umane;
3. Area Amministrazione & Finanza;
4. Area acquisti;
5. Area commerciale;
6. Gestione flussi informativi.

Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le attività e le funzioni dell'Ente maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente, unitamente, per le aree oggetto di analisi, alla esplicitazione dei più significativi fattori di rischio che possono favorire il verificarsi delle modalità di realizzazione dei reati, nonché dei controlli tesi a mitigare i suddetti fattori di rischio (cd. Risk Assessment).

In particolare, l'attività di individuazione e censimento delle aree/processi/sotto- processi sensibili si è articolata in una serie di fasi successive. La prima è stata di analisi del lavoro svolto in precedenza di c.d. Process Assessment, attraverso l'analisi delle attività e dei processi delle singole aree dell'Ente, condotta mediante l'esame dei risultati dei questionari di autovalutazione, sottoposti, in maniera guidata, ai Responsabili delle funzioni dell'Ente (c.d. "soggetti apicali"). Il questionario personalizzato era composto da un set di domande che, per quantità e natura, dipendeva direttamente dal destinatario del questionario e puntava ad evidenziare, facendo specifico riferimento alla posizione assegnata e alle mansioni svolte, sia le eventuali lacune e/o carenze

### **- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

organizzative che il soggetto percepisce nell’ambito delle propria attività, sia le relazioni che intrattiene con colleghi in posizioni omogenee, nonché con la Direzione Generale. La fase successiva è stata quella di effettuare personalmente delle interviste ai soggetti che rivestono ruoli apicali per ogni area e, successivamente, redigere il c.d. Risk Assessment, ossia uno schema di verifica e abbinamento di ciascuna macro categoria di reato presupposto (e dei singoli reati tipici in essa ricompresi) allo specifico processo gestito dalla singola Area dell’Ente.

Ai fini della elaborazione di un efficace ed effettivo Compliance program idoneo all’ottenimento del beneficio giudiziale dell’esimente da responsabilità dell’Ente, sono stati presi in considerazione i soli comportamenti attivi od omissivi idonei alla realizzazione delle specifiche fattispecie sostanziate in un reato tipico ex D.lgs. 231/01; alcuni comportamenti prodromici o strumentali, accessori o eventuali non idonei ex se alla consumazione (o al tentativo) del reato tipico sono stati comunque valutati, sebbene non assumano il rilievo di specifico rischio-reato.

I singoli reati sono stati censiti e mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree dell’Ente ed, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato. Tale rischiosità risulta valutata con riferimento temporale alla data di effettuazione dell’identificazione delle aree a rischio.

In particolare si è ritenuto opportuno prendere in considerazione, nell’ambito del Modello stesso, i rischi relativi alla commissione di tutte le fattispecie di reato richiamate dal Legislatore, alla data di effettuazione dell’identificazione delle aree a rischio.

Tale decisione è stata dettata essenzialmente da due ragioni:

- da un lato, si ritiene non possano esistere settori di attività dell’Ente in cui il rischio di commissione di un qualsiasi reato richiamato dal Provvedimento possa essere astrattamente ritenuto inesistente, sebbene la sua consumazione nella realtà dell’Ente sembri difficilmente ipotizzabile;
- dall’altro, l’Ente è convinto dell’opportunità di esprimere principi comportamentali volti a stigmatizzare tutte le condotte criminose, anche virtualmente realizzabili nel proprio ambito d’imprenditoria, dando prova in tal guisa della riprovazione nei confronti di qualsivoglia possibile reo.

L’enunciazione di regole di condotta e il rinvio all’osservanza del Codice Etico che, giova ricordarlo, è da ritenere a ogni effetto parte integrante del Modello, sono finalizzati a diffondere l’etica d’impresa di cui la PRO.CO.GE.IM. è portatrice, anche alla luce delle considerazioni precedentemente svolte.

Con riferimento alla verifica dei sistemi di controllo esistenti, in sede di mappatura delle Aree dell’Ente e di censimento dei rischi-reato concretamente rilevati, per ciascuna macro area sensibile, è stata verificata l’esistenza e la funzionalità, in chiave preventiva ex D.lgs. 231/2001, di eventuali sistemi di Risk control interno già vigenti all’interno della PRO.CO.GE.IM. , sebbene preordinati a diversa funzionalità e finalità (c.d. Gap Analysis).

Gli output risultanti dalle attività di identificazione delle aree a rischio e dalla Gap Analysis si articolano in una serie di documenti, costituenti parte integrante del Modello.

### **AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d’organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell’ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

- innovazioni normative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Responsabile del Sistema qualità.

L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

**CODICE ETICO E MODELLO**

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione del presente Modello, costituendone parte integrante.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da PRO.CO.GE.IM. con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Ed invero, parimenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e quale parte integrante dello stesso, l'Organo amministrativo di PRO.CO.GE.IM. adotta il Codice Etico, quale documento ufficiale in cui sono dichiarati i principi e i valori caratteristici dell'Ente, e in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano, in essa e per essa.

Esso tende ad uniformare i singoli comportamenti dell'Ente al fine di rendere compatibile e sinergico il fine aziendale perseguito, con le esigenze di legalità sottese all'adozione del d.lgs. n. 231/2001, e che devono essere anch'esse incorporate nei principi ispiratori della missione e della deontologia della PRO.CO.GE.IM. .

Il Codice Etico, dunque, si colloca nell'ambiente di controllo dell'Ente e altresì deve ispirare la condotta dei Consiglieri, dei Dipendenti, dei Collaboratori, nelle relazioni con l'ente stesso, nonché, all'esterno, con gli Enti istituzionali (Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro, etc..), con i consulenti legali e con gli altri stakeholders.

Il Codice Etico della PRO.CO.GE.IM. ricomprende:

- a) la sezione programmatica, in cui sono enunciati i principi di deontologia della PRO.CO.GE.IM. ;
- b) la sezione nella quale sono indicati gli standards comportamentali comuni, nell'accezione dei diritti e dei doveri a cui sono tenuti tutti coloro che operano con e per l'Ente;
- c) la sezione delle procedure di attuazione e di controllo.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

commissione di particolari tipologie di reati.

L'adozione di un Codice Etico, pertanto, come strumento di *governance* costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti *standard* comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in PRO.CO.GE.IM..

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.