

SYLVIE S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

<i>VER.</i>	<i>DATA</i>	<i>PARTE MODIFICATA</i>	<i>DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE</i>
000	Maggio 2025	Nessuna	Prima edizione del documento

**INDICE**

- 1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO**
  - 1.1. DEFINIZIONI
  - 1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO
- 2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE**
  - 2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO
  - 2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ
  - 2.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI
  - 2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE
  - 2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO
  - 2.6. IPOTESI ESIMENTI
  - 2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA
  - 2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE
  - 2.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO
  - 2.10. COSTITUZIONE DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO E NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE NEI CASI DI INCOMPATIBILITÀ DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
- 3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**
  - 3.1. SYLVIE S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ
  - 3.2. GLI STRUMENTI DI *GOVERNANCE*
  - 3.3. IL CODICE ETICO
- 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SYLVIE S.R.L. AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**
  - 4.1. IL PROGETTO DELLA SYLVIE S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO
  - 4.2. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE, INTEGRAZIONI
- 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**
  - 5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE
  - 5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE
  - 5.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA
  - 5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)
  - 5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI
  - 5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 5.8. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E RELATIVE SANZIONI
  - 5.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

**6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

**7. SISTEMA DISCIPLINARE**

7.1. PRINCIPI GENERALI

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

**8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI**

## 1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

### 1.1. DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto o D. Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornato successivamente il 21 luglio 2014 e da ultimo modificato a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, inclusi i relativi allegati e le procedure ivi richiamate.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Società o Sylvie S.r.l.:** con sede legale in via Novara n. 140, 28074, Ghemme (NO).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, mansionario, procedure, prassi consolidate, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società rilevanti ai fini che occupano.

## 1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da 9 Parti Speciali.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e, segnatamente:

- l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società e la descrizione dei reati rilevanti per quest'ultima;
- l'indicazione dei destinatari del Modello;
- i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello;
- l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Ciascuna **Parte Speciale** ha ad oggetto:

- l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto;
- i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il Codice Etico della Società;
- la Procedura Whistleblowing (all. 2);
- gli Strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione che verranno determinate dalla Società contestualmente all'adesione del presente Modello.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Parimenti, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con, a titolo esemplificativo, fornitori, agenti, distributori, consulenti esterni e appaltatori, dovranno esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quanto riportato; alternativamente, la clausola potrà essere oggetto di un separato accordo.

Inoltre, la Società si è dotata di una procedura in materia di *whistleblowing*, riportata sub **Allegato 2**.

Ai fini del Modello di Sylvie, per *whistleblowing* (di seguito, "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello, dal Codice Etico e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Società, mentre con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un ente che segnala agli organi legittimati a intervenire una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

A tal proposito, il 15.03.2023 è stato pubblicato il D.Lgs. 24/2023 "*Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio 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*" recante la disciplina relativa alla tutela

dei soggetti che segnalano illeciti nelle realtà di Enti pubblici e privati.

Secondo la novella, il modello di organizzazione e gestione idoneo alla prevenzione dei reati, deve altresì prevedere appositi canali informativi che consentano ai soggetti che rivestono una posizione apicale all'interno dell'ente ovvero ai soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, di presentare segnalazioni riguardanti la commissione di condotte illecite circostanziate e rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché di condotte configuranti una violazione del modello, di guisa da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante durante le fasi di ricezione, analisi e trattazione della segnalazione.

All'uopo, deve essere previsto un apposito canale alternativo idoneo a serbare, mediante modalità informatiche, l'identità del segnalante, un canale di segnalazione in forma orale (linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) o un incontro diretto a richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole ovvero, a determinate condizioni, la divulgazione pubblica.

Il modello di organizzazione e gestione deve, inoltre, contemplare il divieto di ritorsioni ovvero discriminazioni nei confronti del segnalante, connessi alla segnalazione presentata e prevedere apposite sanzioni (da introdurre nel sistema disciplinare) sia nei confronti di coloro che contravvengono a tali divieti, sia nei confronti di chi presenta, volontariamente o per colpa grave, segnalazioni rivelatesi in seguito infondate.

## 2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

### 2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora innanzi "D. Lgs. n. 231/01" o "Decreto"), in attuazione della Legge Delega del 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte in precedenza dallo Stato italiano<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'Ente.

Tale responsabilità è sommata alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta criminosa.

Il Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso (art. 4, D. Lgs. n. 231/2001)<sup>2</sup>.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio in base al quale *societas delinquere non potest*, secondo cui prima dell'emanazione del Decreto era escluso che una persona giuridica potesse assumere la veste di imputato nel processo penale. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale".

Con il D. Lgs. 231/2001, segnando una svolta radicale con una tradizione che considerava la persona fisica quale unico destinatario della sanzione punitiva, il Legislatore ha invece introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa<sup>3</sup> nell'ipotesi in cui alcune specifiche

<sup>1</sup> Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Inoltre, con la L. 146 del 2006 il Legislatore ha ratificato la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.

<sup>2</sup> Nel dettaglio, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

<sup>3</sup> Sin dall'entrata in vigore del Decreto la natura giuridica della responsabilità è stata oggetto di analisi e numerosi dibattiti - non ancora completamente risolti - che l'hanno classificata talvolta come responsabilità amministrativa, talvolta come responsabilità penale, perché, con riferimento a quest'ultima, discende dalla commissione di un reato, perché viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e perché all'ente vengono estese le norme previste dal codice di procedura penale per l'imputato e la garanzie proprie del procedimento instaurato.

Tuttavia, nell'intenzione del Legislatore, secondo quanto è dato leggere nella Relazione illustrativa, la scelta non è stata quella di attribuire diretta responsabilità penale all'ente, ma di investirlo di una responsabilità di *tertium genus* rientrante nella più vasta categoria del diritto sanzionatorio, collocato a metà strada tra il penale in senso stretto e il penale amministrativo. La Relazione sottolinea, infatti, la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del*

fattispecie di reato vengano commesse da una persona fisica all'interno o comunque legata all'organizzazione dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In relazione a ciò, la Sylvie S.r.l. ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

## 2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Dal punto di vista soggettivo il campo di applicazione del Decreto è circoscritto dall'art. 1 che stabilisce che la normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, invece, fuori dalla sua sfera applicativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente non occorre necessariamente l'identificazione formale dell'autore del reato, o la sua imputabilità, in quanto l'art. 8 del Decreto prevede che la responsabilità sussiste anche quando *“l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile”*<sup>4</sup> in quanto la responsabilità posta a carico dell'ente costituisce titolo autonomo.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche i promotori, i Consulenti e i Partner, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l’“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un

---

*sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.*

<sup>4</sup> E quando *“il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia”* (art. 8, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001).



risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo l'orientamento fatto proprio dalla Relazione governativa e adottato da una precedente Corte di Legittimità<sup>5</sup> l'espressione normativa non contiene un'endiadi ma esprime concetti giuridicamente diversi, dovendosi distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*. Interesse e vantaggio possono dunque concorrere: il primo va valutato *ex ante*, il secondo *ex post*.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra di aver adottato efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo la cui osservanza viene vigilata da un organismo dotato di poteri di controllo (cfr. par. 2.6).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

### 2.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Le fattispecie di reato destinate a comportare il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti sono quelle espressamente previste dal legislatore, in ossequio al principio di legalità imposto dall'art. 2 del Decreto e segnatamente:

- **reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, quali (art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) i delitti di malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, frode nelle pubbliche forniture, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica;
- **reati contro la Pubblica Amministrazione**, (art. 25, D. Lgs. 231/2001) quali i delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (anche in atti giudiziari), istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite, già inseriti nell'originario catalogo dei reati presupposto, ma con le rilevanti modifiche di cui alla L.

<sup>5</sup> Cass. pen., sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615 (dep. 30.01.2006); in senso concorde Trib. Milano, 11 dicembre 2006, Trib. Milano, 27 aprile 2007.

n. 190 del 6 novembre 2012 e, da ultimo, alla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, i delitti di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui introdotti con il d.lgs. 75/2020, nei casi in cui il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea, e il delitto di traffico di influenze illecite, introdotto con Legge n. 114/2024.

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti. Segnatamente:

- **reati informatici e trattamento illecito dei dati**, (artt. 491-*bis*, 615-*ter*, 615-*quater*, 615-*quinqüies*, 617-*quater*, 617-*quinqüies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinqüies*, 640-*ter*, 640-*quinqüies* c.p.) introdotti dalla L. n. 48 del 18 marzo 2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis*;
- **reati di criminalità organizzata**, (art. 416, comma 6<sup>e</sup>, 416-*bis*, 416-*ter*, 630 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 407, comma 2, lett. a) n. 5, c.p.) e art. 291-*quater* D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, introdotti dalla L. n. 94 del 15 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter*;
- **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 c.p.) introdotti dalla L. n. 409 del 23 novembre 2001 modificata dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*;
- **reati contro l'industria e il commercio** (artt. 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517 *ter*, 517 *quater* c.p.), introdotti dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1;
- **reati societari** (art. 2621, art. 2621-*bis*, art. 2621-*ter*, art. 2622 c.c. nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 69/2015, art. 2623 c.c. abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 2624 c.c. abrogato dall'art. 37 del D. Lgs. n. 39/2010, artt. 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-*bis*, 2632, 2633, 2635 e 2635-*bis* come modificati dalla L. n. 9/2019<sup>7</sup>, 2636, art. 2637 c.c. quest'ultimo modificato dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 2638 c.c. modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005), introdotto dal D. Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*ter*; art. 54 D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2003 introdotto dallo stesso Decreto Legislativo alla lettera s-*ter*) all'art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001.<sup>8</sup>
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla L. n. 7 del 14 gennaio 2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*;
- **reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-*bis* c.p.), introdotto dalla L. n. 7 del 9 gennaio 2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*.1;
- **reati contro la personalità individuale** (artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quater*.1, 600-*quinqüies*, 601, 602 c.p. e 609-*undecies*), introdotti dalla L. n. 228 dell'11 agosto 2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinqüies*, e modificati

<sup>6</sup> L'art. 3 della L. n. 146 del 16 marzo 2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

L'art. 10 della medesima legge afferma che in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti i dettami previsti dall'art. 3 si applicano ai seguenti reati: artt. 416, art. 416-*bis* c.p., art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, art. 377-*bis*, art. 378 c.p..

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dalla L. 6.11.2012, n. 190 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

<sup>8</sup> Le previsioni del D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 sono in vigore dal 22 marzo 2023 con effetti dal 3 luglio 2023.

prima con la L. n. 38 del 6 febbraio 2006 e, successivamente, con la L. n. 39 del 4 marzo 2014; la L. n. 199 del 26 ottobre 2016 ha introdotto anche l'art. 603-*bis* c.p.

- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (artt. 184 e 185, D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998) previsti dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexies*;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589, 590 c.p.), introdotti dall'art. 9, comma 1, della L. n. 123 del 3 agosto 2007 (poi sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81 del 2008), che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*septies*;
- **reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter*) introdotti dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*octies*. Con l'art. 3 della L. 15 dicembre 2014, n. 186 è stato introdotto tra i reati presupposto contenuti nell'art. 25-*octies* il delitto di autoriciclaggio disciplinato dall'art. 648-*ter* 1 c.p.;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 493-*ter* c.p. e 493-*quater* c.p.). introdotti dall'art. 3 del d.lgs. n. 184/2021 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies*1;
- **reati in materia di violazione di diritti d'autore** (art. 171, comma 1, lett a) *bis* e comma 3, artt. 171, comma 3, 171-*bis*, comma 2 e 3, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, 174-*sexies*, 181-*bis* L. n. 633 del 22 aprile 1941), introdotti dal D. Lgs. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*novies*;
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), introdotto dalla L. n. 118 del 3 agosto 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ~~*novies*~~<sup>9</sup> *decies*;
- **reati ambientali** (artt. 727-*bis*, 733-*bis* c.p., artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-*bis*, 279, comma 5, D. Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006, artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, 6, comma 4, L. n. 150 del 7 febbraio 1992, artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202 del 6 novembre 2007), introdotti dal D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*undecies*; la L. n. 68 del 22 maggio 2015 ha inserito anche gli artt. 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies* e 452-*octies* c.p.
- **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-*bis* D. Lgs. n. 286 del 1998) introdotto dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*; la L. n. 161 del 17 ottobre 2017 ha inserito l'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, 18-*ter* del D. Lgs. n. 286 del 1998;
- **reati di razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3-*bis*, L. 654 del 1975) introdotto dalla L. n. 167 del 20 novembre 2017 che ha inserito nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401) introdotto dall'art. 5, comma 1, della L. n. 39 del 3 maggio 2019 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- **reati tributari** (in relazione alla commissione dei delitti previsti dal d.lgs. 74/2000) quali dichiarazione fraudolenta, emissione di fatture per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte tutti introdotti dalla Legge 157 del 19 dicembre 2019 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinquiesdecies* e di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, introdotti dal d.lgs. 75 del 14 luglio 2020;

<sup>9</sup> Errando nella numerazione progressiva per aver ripetuto l'art. 25-*novies*. Tale errore sarà riparato dal Legislatore con il successivo D. Lgs. n. 121 del 2011 che ha introdotto i reati ambientali, numerando tale norma art. 25-*decies*.

- **reati di contrabbando** (in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 141/2024) quali diritti doganali e diritti di confine (art. 27); sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40- *bis*); contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78); contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79); contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80); contrabbando per indebito uso di merci improntate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81); contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82); contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83); contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84); circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86); circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88); delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 94); (in relazione ai reati previsti dal D. lgs. 504/1995) quali sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40); fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 41); associazione per la fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 42); sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcole e bevande alcoliche (art. 43); confisca (art. 44); circostanze aggravanti (art. 45); alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46); deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa (art. 47); irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa (art. 48); irregolarità nella circolazione di prodotti soggetti ad accisa (art. 49) introdotti dal d.lgs. 75/2020 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25- *sexiesdecies*.
- **reati contro il patrimonio culturale** (artt. 518 *bis* c.p., 518-*ter* c.p., 518-*quater* c.p., 518-*octies* c.p., 518-*novies* c.p., 518-*decies* c.p., 518-*undecies* c.p., 518-*duodecies* c.p., 518-*quaterdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*.
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 518-*sexies* c.p. e art. 518-*terdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octiesdecies*.
- **reati di turbata libertà degli incanti e di turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente** (art. 353 c.p. e art. 353-*bis* c.p.) introdotti dal Disegno di Legge n. 897/2023 che ha modificato l'art. 24 comma 1 del D. Lgs. 231/2001.
- **reato di trasferimento fraudolento di valori** (art. 512-*bis* c.p.) introdotto dal Disegno di Legge n. 897/2023 che ha inserito il comma 1-*bis* nell'art. 25-*octies*.1 del D.lgs. 231/2001.

#### • MALTRATTAMENTO ANIMALI

#### 2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui taluno dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commetta (anche nella forma del tentativo)<sup>10</sup> uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o dalla normativa speciale richiamata, è prevista a carico dell'ente l'irrogazione delle seguenti sanzioni.

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

<sup>10</sup> Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. n. 231/2001). Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

a) **Le sanzioni pecuniarie** disciplinate dagli artt. 10 e ss. del Decreto si applicano ogniqualvolta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dallo stesso e sono determinate dal giudice penale. Il Legislatore ha previsto un criterio innovativo di commisurazione delle sanzioni attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse valutazioni; queste operazioni comportano una maggior adeguatezza della sanzione all'illecito commesso in relazione alla gravità del fatto e alla capacità economica dell'ente.

La prima valutazione impone al Giudice di determinare il numero di *quote* (non inferiore a cento e non superiore a mille) tenendo conto

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con la seconda valutazione, il Giudice determina il valore di ciascuna quota (di importo variabile da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001).

È utile ribadire in merito quanto affermato al punto 5.1. della Relazione illustrativa al Decreto: *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare 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'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, alcuni casi in cui la sanzione pecuniaria può essere ridotta, ovvero quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a metà e comunque in misura non superiore ad euro 103.291,00);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da un quarto alla metà);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da metà a due quarti).

b) **Le sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 D. Lgs. n. 231 /2001, ovvero:

- l'ente trae 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.<sup>11</sup>

Esse sono:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi;
- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente ha posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 D. Lgs. n. 231/2001 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.

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale a cura della cancelleria del Giudice competente.

---

<sup>11</sup> Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quanto 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”*.

Si segnala, inoltre, che se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario nominato dallo stesso ai sensi dell'art. 15 del Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Decreto le sanzioni pecuniarie (in 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 (art. 26).

## 2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero.<sup>12</sup>

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 2.6. IPOTESI ESIMENTI

Aspetto caratteristico del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- 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 quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

---

<sup>12</sup> L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea che *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti”*.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- la commissione del reato non è stata causata dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello organizzativo idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente.

Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo riassunte nei seguenti punti:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire e obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/08 prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;



- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA**

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

Tra le numerose associazioni di categoria 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”*) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello Organizzativo.

Le Linee Guida di Confindustria elaborate il 7 marzo 2002 – modificate il 31 gennaio 2008, successivamente a marzo del 2014 e da ultimo a giugno 2021, al fine di adeguare il testo alle novità legislative, giurisprudenziali nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute – ed approvate dal Ministero della Giustizia, suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assesment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle attività sensibili volte a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli previa analisi di quelli già esistenti.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificato nelle Linee Guida di Confindustria sono: codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali e informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni per cui nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo; documentazione dei controlli; introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello e individuazione di un Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di discostarsi in alcuni punti specifici dalle Linee Guida non compromette la validità di un Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

## **2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## 2.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità amministrativa degli enti viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D. Lgs. n. 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”*.

All'ente si applicano in quanto compatibili le disposizioni previste nel procedimento penale a carico dell'imputato.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

Il Giudice nel processo di accertamento della sussistenza dell'illecito amministrativo commesso dall'ente, ai fini della valutazione delle ipotesi esimenti, considera l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dall'ente sotto il duplice profilo dell'adozione e attuazione dello stesso.

Nell'analisi dei rischi potenziali appare opportuno evidenziare che, in conformità a quanto indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria si è operato tenendo altresì conto della storia dell'ente.

## **2.10. COSTITUZIONE DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO E NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE NEI CASI DI INCOMPATIBILITÀ DEL LEGALE RAPPRESENTANTE**

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, D. Lgs. n. 231/2001).

Nel caso in cui il legale rappresentante sia indagato o imputato per il reato presupposto non può nominare il difensore per l'ente, a sua volta indagato o imputato per l'illecito amministrativo, stante l'incompatibilità assoluta prevista dall'art. 39 D.Lgs. 231/2001, come interpretato da giurisprudenza costante (tra tutte, Cass. SS.UU. 28.05.2015, n. 33041).

In una simile evenienza, secondo quanto previsto dallo Statuto, deve convocarsi d'urgenza il Consiglio di Amministrazione, che provvederà a deliberare, con l'astensione per conflitto di interessi del legale rappresentante indagato, il conferimento ad altro consigliere di amministrazione non indagato di una specifica procura *ad litem* per la rappresentanza della società nel procedimento, conferendogli ogni più ampio potere e facoltà necessari per la partecipazione dell'ente al procedimento, ivi compresa la facoltà di nominare e costituire ai sensi degli artt. 39 D.Lgs. 231/2001, 100 e 122 c.p.p. un difensore di fiducia e procuratore speciale per l'assistenza della società in ogni fase e grado del procedimento.

Nel caso in cui tutti i membri del Consiglio di Amministrazione fossero indagati per il reato presupposto e quindi incompatibili, secondo quanto previsto dallo Statuto, deve convocarsi d'urgenza l'Assemblea che provvederà a deliberare il conferimento della procura speciale *ad litem* nei termini sopra indicati a un soggetto non indagato.

## **3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**

### **3.1. SYLVIE S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ**

La Sylvie S.r.l. è un'azienda fondata nel 1976 che si occupa di progettazione, sviluppo e produzione in alta frequenza di accessori e guarnizioni per il settore della moda.

La Società ha la sede legale e l'impianto produttivo in Ghemme dove progetta e sviluppa i propri prodotti semi-lavorati.

La Società ha adottato strategie per la salvaguardia delle risorse naturali e per garantire il massimo della sostenibilità. La Società ritiene infatti che il rispetto dell'ambiente, del prodotto e delle persone siano al centro di ogni scelta strategica e organizzativa della società. Infatti, l'attività produttiva viene svolta a basso impatto ambientale ed è costantemente alla ricerca di prodotti ecologici o ecocompatibili da utilizzare in produzione.

### **3.2. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE**

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** composto da 2 membri con i seguenti poteri:
  - Presidente del Consiglio di Amministrazione, con rappresentanza legale della Società, cui sono stati conferiti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società;
  - Consigliere delegato, con rappresentanza legale della Società, cui sono stati conferiti i più ampi poteri come riportati nella visura camerale.
- **REVISIONE LEGALE DEI CONTI:** soggetto che esercita il controllo contabile.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma non comportano la necessità di approvare un nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

La *governance* della Società è attuata attraverso:

- L'insieme dei poteri attribuiti all'organo amministrativo per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, a esclusione degli atti di competenza esclusiva dei soci, come riportati nella visura camerale;
- l'organigramma e le *job descriptions* che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- la presenza di un Codice Etico che regola l'applicazione dei valori etici e di comportamento da rispettare nell'agire quotidiano. ;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi di *business*;
- la documentazione aziendale relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.
- la documentazione aziendale relativa alla policy anticorruzione, approvata con delibera dell'Organo Amministrativo della Società.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2, lett. b, D. Lgs. n. 231/01).

### 3.3. IL CODICE ETICO

Per garantire la diffusione e l'applicazione dei principi che guidano l'attività sociale, Sylvie ha approvato e pubblicato un proprio Codice Etico.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme dei valori etici e dei principi di comportamento di Sylvie ed è rivolto ad Amministratori, Dipendenti, nonché a Consulenti, Collaboratori e terzi che agiscono con e per la Società. Esso fornisce ai Destinatari un quadro generale dei valori etici di riferimento e individua alcuni strumenti di supporto per l'applicazione di tali valori nell'agire quotidiano.

L'efficacia applicativa del Codice Etico si estende anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

Il Codice emesso dalla Società è reso noto a tutti i Destinatari ed esprime i principi etici che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico richiama anche linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

## 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SYLVIE S.R.L. AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

La decisione del Consiglio di Amministrazione della Sylvie di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. n. 231/2001, nonché un Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla

commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

La Sylvie, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e lealtà nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e con le Linee Guida di Confindustria.

Tale iniziativa, seppur non obbligatoria, è considerata dalla Società un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soggetti che, a qualunque titolo sono o entrano in contatto con la Società, affinché nell'espletamento delle loro attività adottino comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere e affermare una cultura di impresa improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti prevedendo e ragionevolmente limitando i possibili rischi connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti i Destinatari e in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano sia penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i Destinatari che la violazione delle prescrizioni indicate nel Modello comporterà, a prescindere dalla sanzione penale, l'applicazione delle specifiche sanzioni previste dal sistema disciplinare interno, sino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera alcuna forma di comportamento illecito indipendentemente da qualsiasi finalità essendo tali comportamenti contrari ai principi etici cui la Sylvie si ispira.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

#### **4.1. IL PROGETTO DELLA SYLVIE S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO**

Il progetto per la definizione del Modello unitamente agli obiettivi condivisi con la Società è stato strutturato nelle seguenti fasi:

##### **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

- Analisi del modello di *business*, dell'assetto organizzativo e delle procedure operative della Società;
- Identificazione delle aree sensibili o a rischio (ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e delle risorse.

##### **Fase II - Analisi delle aree sensibili e dei relativi rischi ("Risk Assessment")**

- Analisi dei processi operativi applicati nelle aree sensibili o a rischio (individuate nella fase I);
- Identificazione e valutazione dei rischi-reato rilevanti per ciascuna area sensibile (c.d. Risk Assessment);
- Identificazione ed analisi dei meccanismi di controllo vigenti nelle suddette aree, con particolare enfasi ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di *compliance* operative di riferimento.

##### **Fase III - Sviluppo della "Gap Analysis"**

- Identificazione di eventuali carenze di controllo e/o eventuali lacune organizzative dei processi vigenti nelle aree sensibili rispetto alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.

#### **Fase IV - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

- Assistenza nella definizione di un modello organizzativo potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 e personalizzato alla realtà aziendale della Sylvie.

Di seguito, a titolo indicativo, vengono riportate le attività di dettaglio effettuate nel corso del progetto.

#### **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

Le attività poste in essere sono le seguenti:

- incontro con la Direzione della Società, allo scopo di illustrare il progetto e le attività che saranno effettuate nelle fasi successive;
- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (es: organigrammi, procedure organizzative principali, deleghe/procure gestionali e connesso quadro procedurale ed operativo per il loro esercizio, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* e i suoi riflessi sul D. Lgs. n. 231/01;
- rilevazione delle aree di attività e dei ruoli dirigenziali e di responsabilità esistenti all'interno di ciascuna area;
- individuazione dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- individuazione dei soggetti che rivestono ruoli direzionali, operativi e di responsabilità nell'ambito dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella Fase II.

#### **Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi**

Nella Fase II sono state analizzate e formalizzate, per i processi e/o aree sensibili individuati nella fase precedente, le attività principali, le funzioni e i soggetti interni ed esterni coinvolti, i ruoli e responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli indicatori dei processi operativi e il sistema di controllo esistente. Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si è tenuto conto, tra l'altro, dei seguenti principi di controllo, idonei a soddisfare quanto richiesto dal D. Lgs. n. 231/01:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità "*ex post*" delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organismi indipendenti/terzi.

In occasione della presente fase sono state effettuate interviste con i responsabili delle aree sensibili identificate.

L'attività di tale fase è terminata con la redazione di un documento di sintesi avente ad oggetto:

- la mappatura finale dei processi/aree sensibili;

- l'associazione e valutazione per ciascuna area/processo sensibile dei relativi rischi-reato rilevanti (risk assessment);
- la rilevazione, per ciascun processo analizzato, dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere al fine di prevenire il rischio individuato.

Tale documento è stato condiviso con il vertice della Società.

### **Fase III - Sviluppo della “Gap Analysis”**

Nel corso della Fase III sono state individuate le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Di seguito le principali attività espletate:

- analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello da realizzare ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al codice etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un documento di sintesi, condiviso con la Società, finalizzato alla individuazione delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

### **Fase IV – Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

In questa fase la Società è stata assistita nell'aggiornamento del sistema organizzativo interno al fine di allinearla al modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/01.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

#### **4.2. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Dal momento che il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'ente e la sua concreta operatività, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento saranno realizzati in caso di modifiche e integrazioni al Decreto e nel caso di modifiche significative della struttura organizzativa di Sylvie o l'introduzione di nuove attività e/o modalità operative.

Si potranno altresì valutare interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso delle verifiche sull'efficacia dello stesso.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, la sua adozione e le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del C.d.A. della Società anche su propulsione dell'Organismo di Vigilanza che ha il compito, tra gli altri, di curare e promuovere l'aggiornamento del Modello.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati a tutti i Destinatari dall'O.d.V. mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e

pubblicate sulla rete internet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

### 5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Sylvie S.r.l. provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito "O.d.V.") nella forma monocratica valutando che il professionista individuato possieda i requisiti necessari così come richiesto dalle indicazioni fornite dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria.

Tali nomine avvengono in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, che prevede, ai fini della concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, che l'ente si sia dotato di un organismo di controllo, provvisto di poteri di autonomia ed iniziativa, che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Ai fini dell'effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia e indipendenza:** è necessario che il rappresentante dell'O.d.V. non sia coinvolto nelle attività di gestione e di amministrazione dell'ente. L'autonomia di iniziativa e di controllo deve essere garantita rispetto a qualunque forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente ed, in particolare, dell'organo dirigente. Le garanzie di indipendenza e di autonomia di cui deve godere l'O.d.V. devono essere in grado di impedire che il rappresentante dell'Organismo di Controllo possa essere rimosso o penalizzato a seguito dell'espletamento dei suoi compiti ispettivi.
- **Professionalità:** l'O.d.V. deve possedere specifiche competenze ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali (legali, commerciali, finanziarie), caratteristiche che sono garanzia di trasparenza ed obiettività di giudizio. L'O.d.V., ai fini dello svolgimento della propria attività di controllo, deve, inoltre, essere dotato di una conoscenza approfondita della realtà aziendale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

- **Continuità aziendale:** l'attività dell'O.d.V. deve essere costante e continuativa. Lo stesso è tenuto a vigilare stabilmente sul rispetto del Modello, verificandone l'effettività e l'efficacia e promuovendone il continuo aggiornamento.

Il controllo di tali requisiti soggettivi e formali avviene all'atto di nomina, nonché periodicamente almeno una volta all'anno, anche in relazione a quanto previsto dal § 5.2.

Nell'espletamento del proprio incarico l'O.d.V. può avvalersi di personale esterno, purché in possesso dei requisiti specifici necessari ai fini della corretta esecuzione dell'incarico.

### 5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE



I componenti dell'O.d.V. devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.<sup>[13]</sup>

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che siano stati condannati con sentenza, ancorché non definitiva, anche se emessa *ex artt.* 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3, L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono auto-certificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- si trovino in una delle situazioni contemplate all'art. 2399 c.c.<sup>[13]</sup>;
- abbiano perso i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB<sup>[14]</sup>;
- si trovino nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a una società nei cui confronti siano

<sup>13</sup> **Art. 2399 c.c. - Cause d'ineleggibilità e decadenza.** Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio, coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382, il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado, e coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita. La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori contabili è causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

<sup>14</sup> **Art. 109 TUB - Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali.** 1. Con regolamento del Ministro del tesoro adottato, sentiti la Banca d'Italia e l'UIC, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, vengono determinati i requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari. 2. Il difetto dei requisiti determina la decadenza dall'ufficio. Essa è dichiarata dal consiglio di amministrazione entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto. 3. Il regolamento previsto dal comma 1 stabilisce le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata. La sospensione è dichiarata con le modalità indicate nel comma 2. 4. In caso di inerzia del consiglio di amministrazione, la Banca d'Italia pronuncia la decadenza o la sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari iscritti nell'elenco speciale.

state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a reati o illeciti amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;

- in caso di accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

### **5.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA**

La Sylvie ha ritenuto che sia adeguato alla struttura, alle dimensioni e alle esigenze della Società un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, composto da un membro esterno al fine di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Il venir meno anche solo di uno dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, durante il mandato, comporta la decadenza dall'incarico.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di **revoca**:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la mancata predisposizione di più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo rispetto a quanto previsto dal Regolamento dell'O.d.V.;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

La revoca dell'O.d.V. è di competenza del Consiglio di amministrazione.

In caso di revoca o di decadenza, sarà compito del C.d.A. provvedere tempestivamente alla sua sostituzione previo accertamento del possesso da parte dell'incaricato dei requisiti soggettivi sopra indicati.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, o decadenza dell'O.d.V., viene data comunicazione tempestiva al C.d.A., che provvede a nominare un sostituto. La rinuncia all'incarico da parte dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto.

### **5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;

- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle *"aree di attività a rischio"*;
- svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;
- svolgere il ruolo di gestore delle segnalazioni Whistleblowing: i) ricezione e registrazione della segnalazione in apposito registro; ii) analisi preliminare di ammissibilità e non manifesta infondatezza; iii) accertamento della segnalazione secondo le modalità ritenute più idonee (richiesta di informazioni e documenti; colloqui con i soggetti coinvolti; eventuale richiesta di consulenza specialistica); iv) provvedimento conclusivo con indicazione degli accertamenti svolti, delle evidenze emerse e delle relative conclusioni, con eventuale raccomandazione dei provvedimenti e delle azioni correttive di cui si ritiene opportuna l'adozione; v) attività di follow-up delle eventuali misure raccomandate;
- attivare il potere disciplinare del Datore di lavoro nei confronti di coloro che non rispettano le indicazioni contenute nel Modello;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

#### **5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno e comunque ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

Una volta entrato in carica, l'O.d.V. provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno nel quale indicare i criteri di funzionamento e di stabilire il piano delle attività da svolgere.

Di ogni riunione convocata dall'O.d.V. viene redatto apposito verbale che deve essere appositamente conservato dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta coinvolti nelle riunioni in formato cartaceo e digitale.

#### **5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI**

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio della sua funzione di ispezione e controllo è tenuto a comunicare periodicamente il risultato della propria attività all'organo amministrativo della Società, nel rispetto dei flussi informativi previsti da e verso l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, con cadenza almeno annuale, l'O.d.V. deve predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo, relativa all'analisi e all'identificazione delle aree ritenute a rischio di reato, documentata per il tramite di apposite *check list*;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Tali periodiche comunicazioni sono poste a tutela e a garanzia dell'indipendenza in merito all'incarico espletato dall'O.d.V..

Il Consiglio di Amministrazione della Sylvie può in ogni momento consultare l'O.d.V. al fine di richiedere delucidazioni sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che ritenga di dover discutere con l'O.d.V. Quest'ultimo, inoltre, qualora ravvisi casi di particolare necessità, può informare in ogni momento di propria iniziativa gli organi sociali.

#### 5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In quanto organismo deputato all'ispezione e al controllo, l'O.d.V. deve essere opportunamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori esterni e in genere da tutti coloro che, a qualunque titolo, agiscono in nome e per conto della Società, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Sylvie per alcuno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Devono pervenire all'O.d.V. le informazioni relative ai provvedimenti giudiziari, della polizia giudiziaria o di altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o di attività processuale per una delle fattispecie di illecito contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 a carico della Società e/o dei Destinatari ovvero in ogni caso di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività dell'Organo di Vigilanza e Controllo.

I Destinatari dovranno essere informati in merito al loro obbligo di informazione così come previsto dal Codice Etico.

#### 5.8. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E RELATIVE SANZIONI

Con il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio 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”* il Legislatore ha coordinato in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela dei soggetti che segnalano illeciti nelle realtà di Enti pubblici e privati.

La Sylvie S.r.l., al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di cd. *Whistleblowing* volto a tutelare gli autori di segnalazioni dei reati presupposto previsti dal Decreto o di ogni altra irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, comma 2bis, la Società:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di *Whistleblowing* adottato da Sylvie è regolamentato nella “**Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)**” allegata al Modello (Allegato n. 2).

Ogni segnalazione è destinata all'Organismo di Vigilanza e può essere inviata tramite i seguenti canali di segnalazione:

- i) apposita piattaforma informatica Whistleblowing raggiungibile al seguente link: <https://sylvie.integrityline.com>;
- ii) e-mail inviata all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: [odv@sylvie.com](mailto:odv@sylvie.com);
- iii) posta ordinaria con l'indicazione “*riservata e confidenziale*” presso l'indirizzo della Società in Ghemme (NO), 28074, via Novara n. 140. Salvo che il segnalante voglia restare anonimo, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: i) la prima con i dati identificativi del segnalante, eventualmente anche allegando un documento di riconoscimento; ii) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “*riservata e confidenziale*”.

Nella ricezione e gestione della segnalazione, il Gestore garantisce la assoluta riservatezza e tutela dell'identità del segnalante ed eventualmente anche del facilitatore, da intendersi come il soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'O.d.V., la stessa dovrà essere inviata tramite posta raccomandata a/r con l'indicazione “riservata e confidenziale” presso la Società all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, sono vietate nei confronti del segnalante qualsiasi misura discriminatoria o ritorsiva. Nel caso in cui il segnalante si ritenga destinatario di una condotta ritorsiva, può segnalarlo all'ANAC.

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, si presume condotta ritorsiva e pertanto sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono violazioni della procedura whistleblowing:

- la violazione delle misure di tutela del segnalante o degli obblighi di riservatezza;
- la commissione di condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante;
- comportamenti tali da ostacolare, anche potenzialmente, l'invio o la gestione delle segnalazioni;
- l'invio, con dolo o colpa grave, di una segnalazione rivelatasi infondata;

Nel caso in cui venga accertata una violazione della procedura whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione con una relazione scritta il quale, anche attraverso la convocazione dell'Assemblea dei Soci, adotta le misure più opportune previste dalla legge.

## 5.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

L'Organismo di Vigilanza deve tenere regolare documentazione in merito all'attività di controllo svolta.

In particolare, dovranno essere elencate le attività di verifica, di formazione e informazione, le segnalazioni ricevute e le periodiche integrazioni ed aggiornamenti del Modello.

L'O.d.V. dovrà inoltre conservare un registro nel quale elencare le riunioni svolte e i partecipanti alle stesse, gli ordini del giorno e le questioni affrontate, i provvedimenti e le decisioni assunte in ogni occasione di incontro.

Tutta la documentazione dovrà essere conservata per un periodo di dieci anni, fermo restando le norme vigenti in materia di riservatezza dei dati personali così come indicato nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza sulla loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti del C.d.A.

Si segnala inoltre in tema di flussi informativi, l'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 il quale disciplina nell'ordinamento nazionale un sistema di tutela del dipendente o collaboratore ("*whistleblower*") che segnala illeciti nel settore privato, e ciò mediante l'introduzione all'art. 6 del Decreto dei commi i commi 2-*bis*.

A questo proposito, ciascun ente si impegna a predisporre:

- uno o più canali informativi a tutela dell'integrità dell'ente (di cui almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante), che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza (detti anche *whistleblower*) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, che siano però fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- tutte le misure idonee a garantire il rispetto dell'anonimato<sup>15</sup> del *whistleblower* nonché il divieto di atti di ritorsione e/o discriminatori diretti o indiretti (compresi il licenziamento discriminatorio e il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.), nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché l'obbligo per le imprese di prevedere sanzioni disciplinari 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.

## 6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Sylvie, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

---

<sup>15</sup> Con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, si precisa che l'articolo 3 della L. 179/2017 ha introdotto come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni. La giusta causa opera dunque come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – anche solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

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

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società agli organi sociali, a tutti i soci e ai dipendenti:

- con una comunicazione scritta sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- con una consegna di copia del Modello tramite posta elettronica o in formato cartaceo nelle sessioni di formazione in aula o con modalità e-learning o con la comunicazione di accesso alla rete interna ove è mantenuta copia del modello organizzativo.

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

Sarà cura dell'O.d.V. in coordinamento con il C.d.A. valutare l'efficacia del piano formativo in relazione al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare verso quanti non partecipino agli incontri di formazione senza giustificato motivo.

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i Destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

## **6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ**

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società ai consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori con apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del Modello, nonché attraverso i testi delle clausole contrattuali che coerentemente a tali principi, politiche e procedure verranno adottate.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1. PRINCIPI GENERALI**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale presupposto essenziale per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e

controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la procedura Whistleblowing.

I principi e gli obblighi contenuti nel Modello, nei suoi allegati e nelle procedure ivi richiamate, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Le violazioni delle regole di condotta imposte, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse – laddove applicabili – le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

In caso di violazioni del Modello Organizzativo, sono applicate le misure sanzionatorie di seguito indicate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare, sono previste:

- per i lavoratori dipendenti le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 L. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), nel rispetto del CCNL di categoria applicabile;
- clausole contrattuali risolutive espresse da inserire nei contratti stipulati con consulenti e collaboratori esterni, agenti, lavoratori parasubordinati;
- misure che comportino il rispetto delle suddette disposizioni da parte di tutti i soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste.

In aggiunta alle misure previste dal CCNL, in caso di violazioni del Modello Organizzativo, compresi gli allegati e le procedure ivi richiamate, la Società può prevedere una decurtazione della parte variabile della retribuzione (es. bonus di risultato, etc.).

In ordine alle attività di informazione e formazione sui contenuti del Modello e del Codice etico, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a esprimere una valutazione in termini di adeguatezza, continuità e intensità di tutte le attività propulsive e disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza è privo di potere disciplinare; tuttavia, è titolare di un costante dovere di monitoraggio e di accertamento delle infrazioni. Inoltre, ha il dovere di riferire tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

## 7.2. CONDOTTE RILEVANTI

Qualsiasi violazione delle disposizioni contenute nel Modello costituisce un illecito suscettibile di sanzione, ai sensi del Sistema disciplinare qui delineato.

Ai fini sanzionatori, si configurano come violazioni del Modello tutte le condotte, sia attive che omissive, anche di natura colposa, che possano compromettere, in modo concreto o potenziale, l'efficacia del Modello stesso come strumento volto a prevenire il rischio di commissione dei reati ivi previsti.



A titolo esemplificativo, oltre alla commissione di reati previsti nel Modello, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte, compiute da qualsiasi destinatario del Modello medesimo:

- a) la violazione dei principi di comportamenti e dei presidi generali e specifici previsti nel Modello, nei relativi allegati e nelle procedure richiamate, a prescindere dalla commissione di un reato presupposto, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'Odv;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice etico, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'Odv;
- c) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'Odv;
- d) violazioni della Procedura Whistleblowing, con particolare riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, alle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni, al divieto di tenere condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione delle segnalazioni ovvero alla presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni rivelatesi infondate.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati che violano il Modello Organizzativo adottato dalla e promanano dal combinato disposto del D. Lgs. n. 231/2001, dell'art. 7 L. 300/1970 e della contrattazione collettiva di categoria.

Nello specifico costituiscono violazioni del Modello Organizzativo le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico - che è parte integrante del presente documento - e del Modello Organizzativo, nonché l'elusione e la violazione degli allegati e delle procedure interne:

- idonee o meno ad esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti;
- dirette in modo univoco al compimento di uno o più dei reati previsti;
- tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
- violazioni della Procedura Whistleblowing, con particolare riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, alle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni, al divieto di tenere condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni sono stabilite e comminate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria.

In particolare, sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti dei lavoratori, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 30 giorni successivi al ricevimento delle giustificazioni, queste si riterranno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore avvalendosi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss. del citato CCNL.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo della multa e ☐ commisurato dal datore di lavoro.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analogia gravita ☐, esclude la liquidazione dell'indennità ☐ sostitutiva di preavviso.

#### **7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Nel caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti, sarà irrogata la sanzione ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva, nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza.

A titolo meramente esemplificativo, oltre alle violazioni del Modello indicate nel paragrafo precedente, costituiscono illecito disciplinare altresì:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Condotta.

#### **7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Nel caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori, sarà irrogata la sanzione ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva, nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza.

A titolo meramente esemplificativo, oltre alle violazioni del Modello indicate nel paragrafo precedente, costituiscono illecito disciplinare altresì:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice di Condotta;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice di Condotta;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché tramite tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Amministratore dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;

- sospensione del compenso fino ad un mese;
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Condotta.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco/Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea.

Qualora un Amministratore commetta gravi violazioni del Modello Organizzativo per la cui violazione non sia prevista la sua revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sospensione dell'Amministratore, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello Organizzativo, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire l'Amministratore decaduto ai sensi dell'art. 2386 c.c.

#### **7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Le violazioni del Modello da parte di soggetti terzi (es. consulenti e collaboratori esterni comunque denominati, clienti, fornitori, etc.), negli stessi casi per i quali il presente sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e i dirigenti, nonché in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico, comporta la risoluzione di diritto del rapporto, secondo quanto stabilito dalla c.d. clausola 231 prevista in tutti i contratti che verranno stipulati dopo l'approvazione del Modello.

Resta salvo il diritto della Società di agire per il risarcimento dei danni patiti.

### **8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI**

Gli standard di controllo (gli specifici protocolli di cui parla la legge) del presente Modello, sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi aziendali consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo. Per le attività inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro questo standard di controllo non è applicabile in quanto non perfettamente coerente con la normativa vigente che prevede specificamente l'individuazione di ruoli e responsabilità;
- *Tracciabilità*, principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

- *Poteri autorizzativi e di firma*, i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie e alla modalità di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Attività di monitoraggio*: è finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa. Infine, il protocollo prevede l'esistenza di controlli di processo. In ragione della struttura organizzativa tale attività è svolta secondo la normativa aziendale per tutte le attività sensibili.

Oltre ai sopra elencati principi generali, in relazione ad alcune attività, sono indicati protocolli di controllo specifici volti a mitigare rischi tipici del processo sensibile considerato.